

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN UPAH
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS METRO MADANI CABANG
JATIMULYO**



Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapat Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam Ilmu Ekonomi dan
Bisnis Islam

Oleh:

LISA SEPTIANINGSIH

NPM : 1451020071

Program Studi : Perbankan Syari'ah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H / 2019 M**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN UPAH
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS METRO MADANI CABANG
JATIMULYO**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapat Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam Ilmu Ekonomi dan
Bisnis Islam

Oleh:

LISA SEPTIANINGSIH

NPM. 1451020071

Program Studi : Perbankan Syari'ah

Pembimbing I : Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.S.I

Pembimbing II : Muhammad Kurniawan, M.E.Sy.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H / 2019 M**

ABSTRAK

Kinerja karyawan relatif rendah. Sehingga dirasakan pentingnya untuk mengetahui faktor apakah yang mempengaruhi agar kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Pertumbuhan bank sangatlah cepat, dari waktu ke waktu kondisi dunia perbankan di Indonesia telah mengalami banyak perubahan. Selain disebabkan faktor eksternal dunia perbankan juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan upah. Variabel dependent yaitu Kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan dengan analisis linier berganda menggunakan aplikasi SPSS.

Berdasarkan penelitian ini didapatkan bahwa hasil analisis regresi secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini menyatakan bahwa kinerja karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo atau dikatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo. Sehingga untuk meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo harus memberikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah secara bersama-sama sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dikatakan bahwa hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan mempunyai dampak yang positif atau baik bagi perusahaan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya dalam meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai, dan upah juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Upah, dan Kinerja Karyawan*



KEMENTERIAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS METRO MADANI CABANG JATIMULYO

Nama Mahasiswa : LISA SEPTIANINGSIH
NPM : 1451020071
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

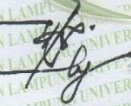
MENYETUJUI


Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 27 Desember 2018

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.S.I
NIP. 196511201992032002


Muhammad Kurniawan, M.E.Sy
NIP. 198605172015031005

Mengetahui,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah


Ahmad Habibi, S.E., M.E
NIP. 197905142003121003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo**, disusun oleh
Lisa Septianingsih, NPM: 1451020071, Jurusan Perbankan Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Pada Hari/Tanggal :
Kamis, 27 Desember 2019.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang : Drs H. Nasruddin, M.Ag

Sekretaris : Suhendar, M.S.Ak., Akt

Pengji I : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy., D.B.A

Pengji II : Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag
NIP.195808241989031003



**KEMENTERIAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lisa Septianingsih

NPM : 1451020071

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo” adalah benar-benar merupakan skripsi hasil karya penyusunan sendiri, bukan dipublikasikan ataupun sari saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpanan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 27 Desember 2018

Penyusun

Lisa Septianingsih
NPM. 1451020071

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Lisa Septianingsih lahir di Bandar Lampung, pada tanggal 08 September 1996, anak pertama dari dua bersaudara, pasangan Bapak Muhtib dengan Ibu Zaronah. Penulis memiliki seorang adik yang bernama Nurmala Muzareta.

Riwayat pendidikan sekolah dasar SD Negeri 2 Perumnas Way Kandis berijazah dari tahun 2002 sampai 2008. Menempuh Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 19 Bandar Lampung berijazah dari tahun 2008 sampai 2011. Menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas Al-Azhar 3 Bandar Lampung berijazah dari tahun 2011 sampai 2014. Masuk Perguruan Tinggi diterima di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung tahun 2014 hingga sekarang berada pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) dengan Jurusan Perbankan Syariah. Pada tahun 2017 penulis pernah mengikuti Kuliah Kerja Nyata di Desa Marga Kaya Lampung Selatan . Penulis pernah melaksanakan magang di Bank Indonesia selama 1 bulan pada tahun 2018. Demikianlah riwayat hidup penulis yang dapat dibagikan dari aspek Pendidikan.

Bandar Lampung, 27 Desember 2018

Lisa Septianingsih
NPM. 1451020071

MOTTO

يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمْ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمْ الْعُسْرَ

“...Sesungguhnya Allah menghendaki kemudahan bagimu,
dan Allah tidak menghendaki kesukaran bagimu...”

*(QS. Al-Baqarah: 185)*²

² Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S Al – Baqarah (2) : 185

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dan didedikasikan sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih yang mendalam kepada:

1. Papi dan Mami tercinta (Muhtib dan Zaronah) yang telah memberikan doa, motivasi, semangat kepada ku hingga terselesaikannya Skripsi ini. Terima kasih untuk kasih sayang dan perhatian kalian.
2. Adikku (Nurmala Muzareta) tersayang yang membuatku termotivasi untuk tetap semangat.
3. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung yang menjadi tempat ku menimba ilmu.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, dan petunjuk sehingga skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo”** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan nabi besar Muhamad SAW, para sahabatnya dan para pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. Penulis menyadari dan menghargai bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak penulis harapkan, dan tidak lupa penulis ucapkan terimakasih sedalam-dalamnya, ungkapan terimakasih itu disampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Moh. Baharuddin, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.S.I dan Muhammad Kurniawan, M.E.Sy. selaku pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu, memberikan ilmu terkait serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan pelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan.
5. Kepada seluruh staf akademik dan pegawai perpustakaan yang memberikan pelayanan dalam mendapatkan informasi dan sumber referensi, data dan

lain- lain.

6. Kepada keluarga besar BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menambah ilmu dan meneliti guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan Mahasiswa dan Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kiranya para pembaca dapat memberikan masukan dan saran guna memperbaiki dan melengkapi kekurangan. Penulispun berharap semoga skripsi ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bagi dunia perbankan dan umumnya bagi para pembaca.

Akhir kata jika penulis ada kesalahan dan kelalaian dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf dan kepada Allah mohon ampun dan perlindungan-Nya. Semoga karya penulis bisa bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 27 Desember 2018
Penulis

Lisa Septianingsih
NPM. 1451020071

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Ruang Lingkup Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja	8
1. Pengertian Kinerja	8
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
3. Penilaian Kinerja	10
B. Kepemimpinan	12
1. Pengertian Kepemimpinan	12
2. Tipe-tipe Kepemimpinan	13

3. Teori-teori Kepemimpinan	16
4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja	21
5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	22
6. Kepemimpinan dalam Islam	23
C. Disiplin Kerja	
1. Pengertian Disiplin Kerja	35
2. Macam-macam Disiplin Kerja	35
3. Fungsi Disiplin Kerja	37
4. Pendekatan Disiplin Kerja	39
5. Disiplin Kerja dalam Islam	41
D. Motivasi	45
1. Pengertian Motivasi	48
2. Macam-macam Motivasi	48
3. Manfaat Motivasi	49
4. Motivasi dalam Islam	51
E. Upah	53
1. Pengertian Upah	56
2. Upah dalam Ekonomi Islam	56
3. Prinsip Upah	58
4. Mekanisme Penetapan Upah dalam Islam	59
F. Lembaga Keuangan Syariah	61
1. Pengertian Lembaga Keuangan Syariah	63
2. Dasar Hukum Lembaga Keuangan Syariah	63
3. Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah	66
4. Perbedaan Lembaga Keuangan Syariah dan Non Syariah	69
G. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	71
1. Pengertian Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	73
2. Dasar Hukum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	73
3. Perkembangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	73
4. Perbedaan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Konvensional.....	75
H. Penelitian Terdahulu	80
I. Kerangka Pikir	81
J. Hipotesis	86
	87

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	
B. Tempat dan Waktu Penelitian	89
C. Populasi dan Sampel	89
D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	90
E. Metode Pengumpulan Data	91
F. Metode Analisis Data	93
G. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas	94
H. Uji Hipotesis	95
	98

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Umum tempat Penelitian	105
	B. Hasil Penelitian	108
	C. Pembahasan	121
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	136
	B. Saran	138
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

- 2.1 Perbedaan Perbankan Syariah dan Perbankan Konvensional
- 2.2 Perbedaan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat
- 3.1 Operasional Variabel Penelitian
- 3.2 Skala Likert
- 3.3 Tabel Skala Likert
- 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia
- 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja
- 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendapatan
- 4.5 Hasil Uji Validitas
- 4.6 Hasil Uji Reliabilitas
- 4.7 Hasil Uji Normalitas Data
- 4.8 Uji Signifikansi (Uji T)
- 4.9 Hasil Signifikansi (Uji F)
- 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- 4.11 Uji Regresi Berganda

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Riset
Lampiran 2	Kuesioner Penelitia
Lampiran 3	Rekapitulasi Data Hasil Kuesioner
Lampiran 4	Hasil Analisis Data
Lampiran 5	Berita Acara Seminar Proposal
Lampiran 6	Berita Acara Sidang Munaqasyah
Lampiran 7	SK Pembimbing
Lampiran 8	Dokumen Foto
Lampiran 9	Blanko Konsultasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Adapun alasan dipilihnya judul penelitian ini berdasarkan alasan secara objektif dan secara subjektif adalah sebagai berikut: Secara Objektif, Peneliti tertarik dengan permasalahan ini dikarenakan kinerja karyawan relatif rendah. Sehingga dirasakan pentingnya untuk mengetahui faktor apakah yang mempengaruhi agar kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Secara Subjektif, Penelitian ini belum pernah dilakukan atau diteliti dan dibahas sebelumnya oleh para mahasiswa UIN Raden Intan Lampung khususnya untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan penelitian ini dapat diselesaikan oleh penulis, mengingat adanya ketersediaan bahan literatur yang cukup memadai serta data dan informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian baik data sekunder dan data primer memiliki kemudahan akses serta akses letak objek penelitian mudah dijangkau oleh penulis.

Pertumbuhan bank sangatlah cepat, dari waktu ke waktu kondisi dunia perbankan di Indonesia telah mengalami banyak perubahan. Selain disebabkan faktor eksternal dunia perbankan juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.³

Sumber daya manusia merupakan aset utama (*ultimate resources*) suatu organisasi, masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan sinergi antara sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi. Untuk mencapai suatu organisasi perusahaan perbankan yang efektif dan mampu bersaing mendorong manajemen bank untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu kemampuan atau pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan rencana perusahaan. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan sehingga manajer akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal yang dilakukan secara efektif dan efisien. Hal ini mengingat bahwa sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan. Setiap perusahaan apapun bentuknya pasti memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak terampil dan dapat memenuhi persaingan di luar. Dengan begitu, perusahaan diuntut untuk meningkatkan

³ Riawati,dkk, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bprs Bangka Belitung Cabang Pangkal pinang)*, (Bangka Belitung, Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 12, Nomor 2, November, 2016).

kualitas sumber daya manusia sehingga dapat diperoleh peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Perbaikan kondisi internal dapat memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan.⁴

Dalam suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.⁵

Keberadaan pendidikan dan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut

⁴ Juli Murwani, dkk, *Pengaruh Kompensasi Upah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Kai (Persero) Daerah Operasi VII Madiun*, (Madiun: Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol 5 No 1 Oktober, 2017), h. 515-526.

⁵ Fenny Dwi Oktavia, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*, (Bengkulu: Thesis, 2014).

efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.⁶

Kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran yang positif dimiliki seseorang. Dengan demikian kinerja merupakan fungsi motivasi, keahlian dan persepsi. Dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi penting dalam memahami konsep kinerja yaitu dimensi motivasi dan dimensi kemampuan (keahlian dan persepsi). Dengan kata lain seorang karyawan akan mencapai kinerja yang tinggi, jika memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.⁷

Al-Qur'an memotivasi setiap muslim untuk bekerja, dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Dan Katakanlah: *"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*⁸

⁶ Sutisna Entis , *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Bandung: Cv. Pratama Jaya Ciamis,2012), h. 47.

⁷ Laniwidyanti, *Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang*, (Malang: Jurnal Wacana Vol. 13 No.2. April, 2010).

⁸ Al-Qur'an In Word Qs. At-Taubah 9 : 105

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.⁹

Perkembangan perekonomian yang semakin kompleks tentunya membutuhkan peran serta lembaga keuangan, karena tidak ada satu negara pun yang tidak memanfaatkan adanya lembaga tersebut. Lembaga keuangan sangat berperan penting dalam memenuhi kebutuhan dana bagi pihak defisit dana untuk mengembangkan dan memperluas suatu usaha atau bisnis lembaga keuangan sebagai lembaga intermedasi yang fungsinya memperlancar mobilisasi dana dari pihak defisit dana.¹⁰

Berdasarkan uraian diatas. Maka penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian lebih dalam tentang masalah tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo”**.

B. Rumusan Masalah

⁹ Lilik Khoiriyah, Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta, (Surakarta: Thesis, 2009).

¹⁰ Nurul Widya Ningrum, “*Model Pembiayaan BMT dan dampaknya bagi pengusaha kecil*”, (Bandung:akadika,2002), h.7.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan pada BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo.
4. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritik

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan disiplin ilmu sosial dan politik. Dan sebagai tambahan wacana bagi kalangan akademisi mengenai ilmu manajemen kewirausahaan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan di lingkungan kampus UIN Raden Intan Lampung.

2. Secara Praktis

Dari segi praktis, diharapkan penelitian ini menjadi tambahan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan data. Dan bagi peneliti dapat menambah wawasan keilmuan.

E. Ruang Lingkup Pembahasan

Penelitian ini hanya difokuskan pada permasalahan yang akan diteliti yaitu: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, upah, dan kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).¹¹

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah

¹¹Muhammad Dzulkifli, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, (Jakarta : Thesis, 2013)

ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.¹²

Mohammad Pabundu mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.¹³

Mangkunegara mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴ Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.¹⁵ Dari beberapa pendapat para ahli ini dapat disimpulkan bahwasanya kinerja adalah cara seseorang untuk mencapai suatu hasil yang baik dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut :¹⁶

¹² Muhammad Dzulkifli, *Ibid*

¹³ Mohammad Pabundu, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.121.

¹⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Refika Aditama, 2005), h.9.

¹⁵ Payaman J Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: FE UI, 2005), h.11.

¹⁶ Robert L Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2002), h.78.

- a. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
- b. Kualitas kerja, berupa kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- c. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
- d. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

3. Penilaian Kinerja

Menurut Siswanto, penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja pegawai dengan cara membandingkan antara kinerja dengan uraian/deskripsi kerja dalam periode tertentu. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing pegawai dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, digunakan untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.¹⁷

Setiap organisasi memerlukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa besar tingkat kesuksesan yang diraih oleh organisasi tersebut. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

¹⁷ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h.231.

Menurutnya yang menjadi unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut :¹⁸

- a. Kesetiaan, maksudnya adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi kerja, adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab, adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat risiko atas keputusan yang diambilnya.
- d. Kejujuran, adalah ketulusan hati tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta kemampuannya untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan.
- e. Kerja sama, adalah kemampuan pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaannya semakin baik.

Menurut peneliti BPRS secara keseluruhan merupakan gambaran prestasi yang dicapai BPRS dalam operasionalnya, baik menyangkut aspek keuangan, pemasaran, penghimpunan, penyaluran dana, teknologi, maupun sumber daya manusia. Keberhasilan kinerja BPRS dipengaruhi dari bagaimana pimpinan mengarahkan karyawan-karyawannya untuk melaksanakan kinerja dengan baik. BPRS ini juga sudah menerapkan unsure-unsur penilaian kinerja sesuai dengan teori Siswanto.

¹⁸ Siswanto Sastrohadiwiryono, *ibid.*

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pada suatu organisasi, pimpinan merupakan unsur terpenting, karena memiliki daya kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja guna mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada manajernya (pimpinannya). Seorang kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Banyak definisi dari kepemimpinan yang menggambarkan bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik secara individu maupun masyarakat. Ada beberapa pendapat mengenai definisi dari kepemimpinan, yaitu :

- a. Robbins dan Judge mendefinisikan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.¹⁹
- b. Menurut Hasibuan, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.²⁰

¹⁹ Robbins Stephen dan A.Judge, *Perilaku Organisasi, Ed.12.*, (Jakarta : Salemba Empat, 2008), h.49.

- c. Menurut Siagian, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini pemimpin dapat mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.²¹

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses komunikasi yang jelas. Proses mempengaruhi itu tentunya tidak dengan paksaan, namun disertai dengan pemberian motivasi sehingga seorang pemimpin itu mampu berinteraksi dan menginspirasi tugas kepada bawahannya dengan menerapkan teknik-teknik tertentu. Proses tersebut juga memerlukan pengawasan yang tepat sehingga kesalahan yang terjadi dapat diminimalisir atau dikoreksi oleh pemimpin sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam

²⁰ Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003), h.170.

²¹ Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. RINEKA CIPTA, 2002), h.62.

mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:²²

- a. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas
- b. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama
- c. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu:²³

- a. Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

- b. Tipe kepemimpinan kendali bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang

²² Rahma Fitha, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta : Thesis, 2017)

²³ Rahma Fitha, *Ibid*

dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c. Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

3. Teori-Teori Kepemimpinan

Menurut Wursanto ada beberapa teori tentang kepemimpinan, yakni:²⁴

- a. Teori kelebihan, teori ini menyatakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila memiliki kelebihan dari para pengikutnya.
- b. Teori sifat, teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin yang baik apabila ia memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik pula.
- c. Teori keturunan, teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau ia mendapatkan warisan.
- d. Teori kharismatik, yakni seorang bisa menjadi pemimpin dikarenakan memiliki kharisma atau ia memiliki daya tarik kewibawaan yang sangat besar.
- e. Teori bakat, menyatakan bahwa pemimpin lahir karena bakat yang dimilikinya.
- f. Teori sosial, menyatakan bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin.

Adapun beberapa teknik kepemimpinan adalah sebagai berikut:²⁵

- a. Teknik Kepengikutan

Teknik ini digunakan untuk membuat orang-orang suka mengikuti apa yang menjadi kehendak si pemimpin. Ada beberapa sebab mengapa seseorang mau menjadi pengikut, yaitu :

²⁴ Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta : Andi Offset), h.207.

²⁵ Wursanto, *Ibid*,.

- 1) Kepengikutan karena peraturan/hukum yang berlaku
 - 2) Kepengikutan karena agama
 - 3) Kepengikutan karena tradisi atau naluri
 - 4) Kepengikutan karena rasio
- b. Teknik Human Relations
- Teknik ini merupakan hubungan kemanusiaan yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan psikologis maupun kepuasan jasmaniah. Teknik ini dapat dilakukan dengan memberikan berbagai macam kebutuhan kepada para bawahan.
- c. Teknik Memberi Teladan, Semangat, dan Dorongan
- Teknik ini membuat pemimpin menempatkan diri sebagai pemberi teladan, semangat dan dorongan. Dengan harapan memberikan pengertian dan kesadaran para bawahan sehingga mereka mau dan suka mengikuti apa yang menjadi kehendak pemimpin tanpa paksaan.
- Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip sebagai berikut :
- a. Seorang yang belajar seumur hidup. Tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.
 - b. Berorientasi pada pelayanan. Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani

berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

- c. Membawa Energi yang Positif. Setiap orang mempunyai energi dan semangat. Menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan.

Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi yang positif, seperti :²⁶

- 1) Percaya pada orang lain, seorang pemimpin mempercayai orang lain termasuk staf bawahannya, sehingga mereka mempunyai motivasi dan mempertahankan pekerjaan yang baik
- 2) Keseimbangan dalam kehidupan, seorang pemimpin harus dapat menyeimbangkan tugasnya
- 3) Melihat kehidupan sebagai tantangan, dalam hal ini tantangan berarti kemampuan untuk menikmati hidup dan segala konsekuensinya, sebab kehidupan adalah suatu tantangan yang dibutuhkan, mempunyai rasa aman yang datang dari dalam diri sendiri
- 4) Sinergi, orang yang berprinsip senantiasa hidup dalam sinergi dan satu katalis perubahan

²⁶ Stephen P, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2002)

- 5) Perorangan, seorang pemimpin harus dapat bersinergis dengan setiap orang, atasan, staf, teman sekerja
- 6) Latihan mengembangkan diri sendiri, seorang pemimpin harus dapat memperbaharui diri sendiri untuk mencapai keberhasilan yang tinggi.

Ada beberapa sifat atau kriteria seorang pemimpin yang berguna bagi bawahannya yaitu :²⁷

- a. Keinginan Untuk Menerima Tanggung Jawab. Seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab kepada pimpinannya atas apa-apa yang dilakukan bawahannya. Pemimpin harus mampu mengatasi bawahannya, mengatasi tekanan kelompok informal, bahkan serikat buruh. Hampir semua pemimpin merasa bahwa pekerjaan lebih banyak menghabiskan energi dari pada jabatan bukan pimpinan.
- b. Kemampuan untuk Bisa "*Perceptive*". *Perceptive* menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan haruslah mengetahui tujuan organisasi sehingga mereka bisa bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Pemimpin memerlukan kemampuan untuk memahami bawahan, sehingga dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka serta juga berbagai ambisi yang ada. Di samping itu pemimpin harus juga mempunyai persepsi intropektif (menilai

²⁷ Stephen P, *ibid*

diri sendiri) sehingga ia bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya.

- c. Kemampuan untuk Bersikap Objektif. Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan *perceptive*. Apabila *perceptive* menimbulkan kepekaan terhdap fakta, kejadian dan kenyataan-kenyataan yang lain, objektivitas membantu pemimpin untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.
- d. Kemampuan untuk Menentukan Prioritas. Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memiliki dan menentukan mana yang penting dan mana yang tidak. Kemampuan ini sangat
- e. diperlukan karena pada kenyataannya sering masalah-masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu per satu tetapi sering kali masalah datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.
- f. Kemampuan untuk Berkomunikasi. Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah, penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja para karyawannya sebab kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.²⁸

Sedangkan Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dimana tugas pegawai negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.²⁹

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat

²⁸ Yenni Sari Ketaren, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sinembah Tanjung Hilir Kabupaten Deli Serdang*, (Sumatera Selatang : Thesis, 2014)

²⁹ Yenni Sari Ketaren, *Ibid*

dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para pegawainya.³⁰

Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Thoha mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.³¹

Sejalan dengan Robbins yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan

³⁰ Dwi Wahy Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah*, (Semarang : Thesis, 2012)

³¹ Thoha M, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta : Rajawali Press, 2010)

tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.³²

Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

6. Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam

Manusia sebagai pemimpin sekurang-kurangnya harus mampu memimpin dirinya sendiri khususnya dalam hal beribadah kepada Allah Swt. Memimpin terhadap diri sendiri sepintas merupakan sesuatu yang sangat mudah dilakukan, akan tetapi pada kenyataannya merupakan tugas besar dan tantangan berat, sehingga hanya sedikit orang yang dapat menaklukkan atau memimpin dirinya sendiri.

³² Robbins S, *Manajemen*, (Jakarta : PT. Grafindo, 2007)

Pada umumnya kepemimpinan itu dapat terjadi melalui dua bentuk, yaitu: kepemimpinan formal dan kepemimpinan informal. Kepemimpinan formal terjadi apabila di lingkungan organisasi jabatan otoritas formal diisi oleh orang-orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi. Sedangkan kepemimpinan informal terjadi, di mana kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi diisi oleh orang-orang yang muncul dan berpengaruh terhadap orang lain karena memiliki kecakapan khusus atau berbagai sumber yang dimilikinya diharapkan mampu menyelesaikan persoalan-persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi itu sendiri. Oleh karena itu dalam lingkungan organisasi diperlukan adanya pemimpin yang secara ideal dipatuhi dan disegani oleh bawahannya.

Pemimpin merupakan pribadi yang memiliki keterampilan teknis, khususnya dalam suatu bidang, sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas, demi pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki bakat memimpin dianggap mempunyai sifat unggul yang dibawa sejak lahir, sifatnya khas dan unik, tidak dimiliki atau tidak dapat ditiru oleh orang lain. Namun pada masa sekarang ini dengan berbagai kegiatan-kegiatan yang serba modern dan kompleks, di mana-mana selalu dibutuhkan seorang pemimpin.

Seseorang yang diangkat menjadi pemimpin pada umumnya didasarkan atas kelebihan-kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan orang-orang yang dipimpinnya, di mana kelebihan-kelebihan tersebut

berkaitan dengan kepemimpinannya. Kelebihan sifat inilah merupakan syarat utama menjadi seorang pemimpin yang sukses. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kehandalan kepemimpinan seorang ketua dalam mengelola organisasinya. Peranan ketua dalam suatu organisasi sangat berpengaruh untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien sangatlah ditentukan oleh kehandalan dan kepiawaian kepemimpinan dari seorang ketua.

Bagi umat muslim pemimpin yang utama dan terutama adalah Allah, dan semuanya terikat oleh keimanan untuk mematuhi hukum Allah. Jadi, semua pemimpin dalam segala organisasi baik bisnis, politik maupun agama juga pengikut Allah. Ini memberikan batas bagi para pemimpin islam dan menentukan tugas mereka dalam melayani orang-orang yang mereka pimpin. Dalam pemikiran islam, pemimpin teladan haruslah luhur sekaligus bersahaja, memiliki visi dan inspirasi, dan melayani rakyatnya. Seorang pemimpin harus menjadi teladan atau mewujudkan sifat-sifat yang diharapkan, dan dikagumi kelompok yang diurus. Misalnya, pemimpin tentara perlu menunjukkan keberanian dan sifat-sifat perwira.

Hal tersebut di atas merupakan salah satu contoh dari aspek keteladanan pemimpin yang harus diikuti oleh kaumnya dan menjadi salah satu contoh perbuatan yang baik dan terpuji untuk para anggotanya (karyawannya). Seorang pemimpin harus mempunyai keberanian seperti

salah satu sifat Muhammad. Keberanianlah yang membuat orang bisa menghadapi bahaya tanpa takut, bertindak dengan berani di bawah tekanan, dan bertahan melalui kesulitan. Semua anggota kelompok, organisasi, atau masyarakat sepanjang zaman adalah sama, mereka semua manusia dengan hakikat kemanusiaan yang umum dan tetap.

Maka seorang pemimpin sejati adalah orang yang menjadi teladan dalam sifat-sifat manusia tertentu, seperti kelembutan, kebajikan, kelembutan, sifat manusiawi, dan welas asih. Sifat-sifat pemimpin sejati lain adalah rendah hati. Kata rendah hati dalam bahasa Inggris (*humility*), berasal dari kata Latin *humus* atau tanah, yang terkait dengan *homo* atau manusia. Dalam kepemimpinan, teladan adalah segalanya. Bila pemimpin layak dihormati, maka rakyat akan bersedia bekerja untuknya. Bila kebajikan pemimpin layak dikagumi, wewenang pemimpin dapat ditegakkan.

Dalam perjalanan, pemimpin suatu kaum adalah pelayan kaum itu. Menuntaskan tugas dengan sukses, memelihara kesatuan atau keutuhan kelompok, dan memperhatikan individu-individu. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang akan diikuti bawahannya, baik dalam keadaan sulit maupun mudah, dalam keadaan baik maupun buruk, karena mereka punya kepercayaan kepada sosok pemimpin, kemampuan pemimpin, pengetahuan

pemimpin akan tugas yang dilakukan, dan karena mereka tahu mereka penting bagi sang pemimpin.³³

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal.

Selain kata khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”³⁴

Berbagai literatur yang membahas kepemimpinan dalam islam dapat dikemukakan dasar-dasar kepemimpinan islam sebagai berikut :³⁵

³³ John Adair, *Kepemimpinan Muhammad*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), h.2.

³⁴ Departemen Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahnya, Diponegoro, Bandung, 2010, h. 80

³⁵ *Ibid.*

- a. Tidak mengambil orang kafir atau orang yang tidak beriman sebagai pemimpin bagi orang-orang muslim karena bagaimanapun akan mempengaruhi kualitas keberagamaan rakyat yang dipimpinnya. Dalam hal ini Rasulullah pernah bersabda, keberagamaan rakyat bergantung keberagamaan pemimpinnya. Allah telah memberikan patokan bagaimana kaum muslim dalam mengangkat pemimpinnya. Dalam hal ini Allah berfirman dalam surah Al-maidah ayat 51 yang berbunyi :

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الْيَهُودَ وَالنَّصَارَىٰ أَوْلِيَاءَ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ وَمَنْ يَتَوَلَّهُمْ مِنْكُمْ فَإِنَّهُ مِنْهُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ ٥١﴾

Artinya : *"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang Yahudi dan Nasrani menjadi pemimpin-pemimpin (mu); sebahagian mereka adalah pemimpin bagi sebahagian yang lain. Barang siapa di antara kamu mengambil mereka menjadi pemimpin, maka sesungguhnya orang itu termasuk golongan mereka. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang dzholim."*³⁶

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan power atau kekuatan.

Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain.³⁷ Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman.

³⁶ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S Al-Maidah (5) : 51

³⁷ Pandji Anoraga, Manajemen Bisnis, Rineke Cipta, Jakarta, 2004, h. 182

Selain itu dengan kemampuan kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional.³⁸

- b. Setiap kelompok orang bahkan dalam kelompok lebih dari tiga orang diperlukan adanya pemimpin. Guna mencapai tujuan organisasi, disamping memiliki anggota, juga harus mengangkat pemimpin sebagai penanggung jawab organisasi tersebut.
- c. Pemimpin harus orang yang memiliki keahlian dibidangnya dan kehancuran jika menyerahkan urusan umat kepada seseorang yang bukan ahlinya atau yang tidak memiliki kemampuan untuk memimpin. Sabda Nabi Muhammad SAW yang artinya : “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.” Ada seorang sahabat bertanya; “bagaimana maksud amanat disia-siakan?” Nabi menjawab; “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu.”³⁹
- d. Pemimpin harus bisa diterima, mencintai dan dicintai umatnya, mendoakan umat dan didoakan. Bukan sebaliknya dibenci dan membenci, melaknat dan dilaknat umat. Nabi Muhammad bersabda yang artinya : "Sebaik-baik pemimpin adalah mereka yang kamu cintai dan mencintai kamu, kamu berdoa untuk mereka dan mereka berdoa

³⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, PT Raja Grafindo Persada , Jakarta , 2006, h.137

³⁹ Hadis Riwayat Bukhari No. 6015

untuk kamu. Seburuk-buruk pemimpinmu adalah mereka yang kamu benci dan mereka yang membenci kamu, kamu melaknati mereka dan mereka melaknati kamu."⁴⁰

- e. Mengutamakan, membela, dan mendahulukan kepentingan umat, menegakkan keadilan, melaksanakan syariat, berjuang menghilangkan segala bentuk kemungkaran, kekufuran, kekacauan dan fitnah.
- f. Tidak bertindak otoriter, arogan dan sewenang-wenang, serta fanatik terhadap golongan.
- g. Pemimpin harus sehat dan kuat, seorang pemimpin juga seharusnya mempunyai sifat-sifat utama rasul, yaitu : benar (*shiddiq*) , terpercaya (amanah), yakni bersedia memikul tanggung jawab dengan aman dan tanpa keraguan, menyampaikan, melaksanakan tugas (*tabligh*), dan cerdas (*fathanah*), serta mencintai persatuan dan benci perpecahan.
- h. Islam mengajarkan bahwa setiap orang mempunyai kedudukan kepemimpinan (*leadership*), bertanggungjawab terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Tugas kepemimpinan adalah melaksanakan ketaatan kepada Allah. Islam menetapkan tujuan dan tugas utama pimpinan adalah untuk melaksanakan ketaatan kepada Allah dan Rasul-Nya, serta melaksanakan perintah-Nya dan meninggalkan semua larangan- Nya. Ibnu Taymiyah mengatakan bahwa kewajiban seorang pemimpin yang telah ditunjuk dipandang dari segi agama dan dari segi ibadah adalah untuk mendekatkan diri kepada Allah. Pendekatan diri kepada Allah

⁴⁰ Hadis Riwayat Muslim No. 3477

adalah dengan mentaati peraturan-Nya dan Rasul- Nya, dan ini merupakan tugas yang paling utama. Tugas yang sedemikian itu sering disalah gunakan oleh orang-orang yang ingin mencapai kedudukan dan harta

- i. Tujuan kepemimpinan dalam islam adalah agar urusan masyarakat dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan literature yang membahas kepemimpinan dalam islam dapat kemukakan dasar-dasar dalam kepimpinan islam sebagai berikut: tidak mengambil orang kafir atau orang yang tidak beriman sebagai pemimpin bagi orang-orang muslim, setiap kelompok diperlukan adanya pemimpin, pemimpin harus orang yang memiliki keahlian dibidangnya, pemimpin harus bisa diterima, mencintai, dan dicintai umatnya, mengutamakan dan mendahulukan kepentingan umat, tidak bertindak otoriter, harus sehat dan kuat, bertanggungjawab terhadap orang yang dipimpin, dan tujuan kepemimpinan dalam islam adalah agar urusan masyarakat dapat berjalan dengan lancar.

Sebagaimana dalam buku yang ditulis oleh Ali Muhammad Taufiq yang berjudul praktik manajemen berbasis al-qur'an mengatakan bahwa seorang pemimpin agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan sukses, harus memiliki beberapa sifat diantaranya adalah :⁴¹

⁴¹ Ali Muhammad Taufiq, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an* , (Jakarta: Gema Insani Press, 2004), h.37.

- a. Memiliki pengetahuan, kemampuan yang cukup untuk mengendalikan perusahaannya. Semakin besar kemampuan dan pengetahuan terhadap urusan perusahaan, pengaruhnya akan semakin kuat.
- b. Mempunyai keistimewaan yang lebih dibanding dengan orang lain.
- c. Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Mempunyai kharisma dan wibawa di hadapan manusia.
- e. Konsekuen dengan kebenaran dan tidak mengikuti hawa nafsu.
- f. Bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap yang dipimpinnya, agar orang lain simpatik kepadanya.
- g. Menyukai suasana saling memaafkan antara pemimpin dan pengikutnya, serta membantu mereka agar segera terlepas dari kesalahan.
- h. Bermusyawarah dengan para pengikutnya serta mintalah pendapat dan pengalaman mereka.
- i. Menertibkan semua urusan dan membulatkan tekad, kemudian bertawakkal kepada Allah.
- j. Membangun kesadaran akan adanya (pengawasan dari Allah) hingga terbina sikap ikhlas di manapun, walaupun tidak ada yang mengawasinya kecuali Allah.
- k. Memberikan santunan sosial kepada para anggota, sehingga tidak terjadi kesenjangan sosial yang menimbulkan rasa dengki dan perbedaan strata sosial yang merusak.

- l. Mempunyai *power* pengaruh yang dapat memerintah dan mencegah karena seorang pemimpin harus melakukan pengawasan atas pekerjaan anggota, meluruskan kekeliruan, serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemungkaran.
- m. Tidak membuat kerusakan di muka bumi, serta tidak merusak ladang, keturunan dan lingkungan.
- n. Mau mendengar nasihat dan tidak sombong karena nasihat dari orang yang ikhlas jarang sekali kita peroleh.

Rasulullah mengatakan bahwa sesungguhnya kita adalah seorang pemimpin. Dalam hadits shahih yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim dari sahabat Ibnu Umar:

حَدَّثَنَا بَشْرُ بْنُ مُحَمَّدٍ الْمَرْوَزِيُّ قَالَ أَخْبَرَنَا عَبْدُ اللَّهِ قَالَ أَخْبَرَنَا يُونُسُ الزُّهْرِيُّ قَالَ أَخْبَرَنَا سَالِمُ بْنُ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَزَادَ اللَّيْثُ قَالَ يُونُسُ كَتَبَ رُزَيْقُ بْنُ حُكَيْمٍ إِلَى بَنِي شِهَابٍ وَأَنَا مَعَهُ يَوْمَئِذٍ بَوَادِ الْقُرَى هَلْ تَرَى أَنْ أَجْمَعَ وَرُزَيْقُ عَامِلٌ عَلَى أَرْضٍ يَعْمَلُهَا وَفِيهَا جَمَاعَةٌ مِنَ السُّودَانِ وَغَيْرِهِمْ وَرُزَيْقُ يَوْمِئِذٍ عَلَى أَيْلَةٍ فَكَتَبَ بَنِي شِهَابٍ وَأَنَا أَسْمَعُ يَأْمُرُهُ أَنْ يُجْمَعَ يُخْبِرُهُ أَنْ سَالِمًا حَدَّثَهُ أَنَّ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ عُمَرَ يَقُولُ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ

رَعِيَّتِهِ قَالَ وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ وَكُلُّكُمْ
مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

Artinya: Rasulullah bersabda :*“Setiap orang di antara kalian adalah pemimpin dan akan dimintai tanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang imam adalah pemimpin dan akan dimintai tanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang suami adalah pemimpin ditengah keluarganya dan akan dimintai tanggung jawabnya. Seorang istri adalah pemimpin dan akan dimintai tanggung jawabnya. Seorang pelayan/pegawai juga pemimpin dalam mengurus harta majikannya dan ia diminta tanggung jawab atas kepemimpinannya.”*⁴²

Pemimpin yang sukses dalam organisasi adalah pemimpin yang juga mampu memimpin. Seorang pemimpin sekalipun tidak mempunyai bawahan tetap melaksanakan tugasnya, tidak saja harus baik tetapi juga harus benar untuk mewujudkan cita-cita organisasi dan perusahaan (Diana, 2008).

Berdasarkan uraian yang ditulis oleh Ali Muhammad Taufik dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki beberapa sifat diantaranya: memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan perusahaan, mempunyai keistimewaan yang lebih, memahami kebiasaan dan kebiasaan orang yang menjadi tanggungjawabnya, mempunyai kharisma dan wibawa, konsekuen dengan kebenaran, bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang, menyukai suasana saling memaafkan, bermusyawarah, menertibkan semua urusan dan membulatkan tekad, membangun kesadaran akan adanya pengawasan dari Allah,

⁴² Abu'Abd Allah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih Bukhari, kitab ahkam, Bab Qoulilahi ta'ala athi 'ullah*, (Beirut Lebanon: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 1992), Juz. VII, h. 444

memberikan santunan social kepada para anggota, mempunyai power pengaruh yang dapat memerintah dan mencegah, tidak membuat kerusakan dimuka bumi, dan mau mendengar nasehat dan tidak sombong.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan ini diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.⁴³

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan

⁴³ Rahma Fitha, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta : Thesis, 2017)

- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- c. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- d. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah satu pengertian dan salah penafsiran.⁴⁴

Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya

⁴⁴ Rahma Fitha. *Ibid*

mempunyai tujuan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.⁴⁵

Menurut penulis disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Macam-macam disiplin kerja, yaitu: ⁴⁶

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara itu, para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

Adapun aturannya seperti : kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu, penyelesaian pekerjaan.

b. Disiplin korektif

⁴⁵ *Ibid*

⁴⁶ Fenny Dwi Oktavia, *Ibid*

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Yang berguna dalam pendisiplinan korektif

- 1) Peringatan pertama dengan mengomunikasikan semua peraturan terhadap karyawan.
- 2) Sedapat mungkin pendisiplinan ditetapkan supaya karyawan dapat memahami hubungan peristiwa yang dialami oleh karyawan.
- 3) Konsisten yaitu para karyawan yang melakukan kesalahan yang sama maka hendaknya diberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang mereka buat.
- 4) Tidak bersifat pribadi maksudnya tindakan pendisiplinan ini tidak memandang secara individual tetapi setiap yang melanggar akan dikenakan sanksi yang berlaku bagi perusahaan.

c. Disiplin progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun langkah-langkah dalam memberikan hukuman

progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing dan pemecatan.

3. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin dalam kinerja sangat berguna dalam lingkungan kerja terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi karyawannya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten.

Kedua, memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja, akan memengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya figure.

Dalam prosesnya, disiplin dapat dilukiskan dengan tiga perbandingan:

- a. Disiplin bagai mercusuar yang membuat nahkoda tetapsiaga akan kondisi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja.
- b. Disiplin dapat digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh.
- c. Disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kunci kontak dibuka, dayapun mengalir dan menghidupkan mesin yang menciptakan daya dorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten⁴⁷

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan fungsi disiplin adalah meningkatkan kualitas karakter dan memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang , termasuk pemimpin dan bawahan. Sedangkan disiplin dapat dituliskan dalam tiga perbandingan yaitu: disiplin bagai mercusuar yang membuat nahkoda tetap siaga akan kondisi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja, disiplin digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh, dan disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin.

4. Pendekatan Disiplin Kerja

⁴⁷ Fenny Dwi Oktavia, *Ibid*

Menurut Veithzal Rivai, Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

a. Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :

1) Membakar dengan segera

Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

2) Harus dilaksanakan segera

Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.

3) Memberi peringatan

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

4) Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

5) Membakar tanpa membedakan

Tindakan disipliner harusnya tidak membedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

b. Tingkatan Disiplin Progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin

yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipline bagi pelanggaran yang membutuhkan yaitu pertama suatu peringatan lisan, kedua suatu peringatan tertulis dan ketiga terminasi.

- 1) Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas.
- 2) Ketidakhadiran kerja tanpa izin.
- 3) Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi :

- 1) Tidak berada ditempat kerja.
- 2) Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut.
- 3) Kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan.

Pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan diantaranya:

- 1) Pencurian ditempat kerja.
- 2) Perkelahian ditempat kerja.
- 3) Pemalsuan kartu jam hadir kerja.
- 4) Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa pemberitahuan.

c. Tindakan disiplin positif

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka, dan persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para karyawan.⁴⁸

Berdasarkan literatur diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerjasama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

5. Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-

⁴⁸ Fenny Dwi Oktavia, *Ibid*

Qur'an dan Hadis yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.⁴⁹

Dalam hadis diriwayatkan: “diwajibkan seorang Muslim untuk mendengar dan taat kepada pemimpin atas sesuatu yang disukai atau dibenci, kecuali ia memerintahkan kepada maksiat.” Standar untuk taat dan tidak kepada pemimpin adalah jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai-nilai syariah, maka tidak ada ketaatan. Jika ada ketetapan pemimpin yang keluar dari ketentuan syariah, maka bawahannya tidak harus melaksanakannya. Setiap pribadi Muslim harus sadar akan tanggung jawabnya, dan mengetahui kadar ketaatannya. Ketaatan mereka bukanlah ketaatan buta kepada pimpinan untuk mengikutinya dalam kemaksiatan dan hal yang dilarang, sehingga ia akan merugi dunia akhirat.

Dalam Al-Qur'an terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja antara lain “kasaba”, “shana'a” dan “'amala” dan lain-lain. Hal itu semua mengindikasikan bahwa Islam adalah agama yang mengutamakan

⁴⁹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S An-Nisa: 59

kerja. Bahwa kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karena kerja, dengan kata lain bahwa setiap Muslim wajib bekerja/ber'amal.

Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal shaleh karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah SWT [QS. At-Taubah (9): 105].

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: *Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*.⁵⁰

Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah, dan agar berkecukupan sehingga tidak meminta-minta kepada orang lain. Di samping itu apabila dalam bekerja senantiasa bertujuan *lillahi ta'ala* seperti menjauhi larangan-Nya atau untuk mendapat rezeki yang sehingga bisa berzakat, naik haji dibelanjakan di jalan Allah SWT, sudah pasti pekerjaan itu menjadi ibadah pula, dan pelakunya mendapat pahala karenanya.

Al-Qur'an mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara proporsional berarti bersyukur

⁵⁰ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S At-Taubah (9) : 105

kepada Allah dan ia akan diberikan kehidupan yang layak [QS. An-Nahl (16): 97].

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”⁵¹

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيٰوةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوَفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَلَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ ١٥

Artinya: “Barangsiapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan.”⁵²

Dengan demikian dipahami bahwa dalam ajaran Islam bekerja dengan benar dan baik atau disiplin dalam bekerja tergolong perbuatan ibadah atau dengan perkataan lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai ‘*ubudiyah*. Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugi sekalipun ia mendapat keuntungan dunia. Kerja menentukan status manusia, manusia eksis karena bekerja.

D. Motivasi

⁵¹ Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S An – Nahl (16) : 97

⁵² Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S Hud (11) : 15

1. Pengertian Motivasi

Stanley Vance mengatakan bahwa motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.⁵³

Menurut Siagian, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.⁵⁴

Ada definisi yang mengatakan bahwa motivasi berhubungan dengan :⁵⁵

- a. Pengarahan perilaku,
- b. Kekuatan reaksi (upaya kerja), setelah seorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu,
- c. Persistensi perilaku, berapa lama orang yang bersangkutan dapat melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan

⁵³ Danim Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, (Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2004), h.15.

⁵⁴ Sondang Siagian, *ibid.*, h.102.

⁵⁵ Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta : PT. GrafindoPersada, 2001), h.4.

keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

2. Macam-Macam Motivasi

Didalam organisasi/perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja. Program dengan cara seperti ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua pegawai termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga pegawai yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.⁵⁶

a. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu

⁵⁶ Islahiyatul Muklishoh, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*, (Serang : Thesis, 2016)

yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari pegawainya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

b. Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja pegawai akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus. Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada Pegawai yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta

membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.⁵⁷

Berdasarkan teori diatas didapatkan bahwa motivasi terbagi menjadi 2 macam yaitu: Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab dan motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang.

3. Manfaat Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum manfaat motivasi adalah dapat menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.⁵⁸

Motivasi menjelaskan mengapa orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Adapun manfaat

⁵⁷ *Ibid*

⁵⁸ Ngalim, Purwanto, 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti :⁵⁹

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absen pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan teori diatas didapatkan bahwa manfaat motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti: mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absen pegaaai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

⁵⁹ Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2001), h.4.

4. Motivasi Dalam Pandangan Islam

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (*way of life*). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi.

Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Qur'an dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah.

Banyak motivasi orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memperdulikan kepentingan akhiratnya kelak. Oleh karena itu, sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut :⁶⁰

- a. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridho Allah SWT)

⁶⁰ Yusuf Qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*, alih bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husin, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997), h. 115.

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan. Rasulullah SAW bersabda yang artinya : "Dari Sa'ad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya: “Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk makan istrimu.” (HR. Bukhari-Muslim). Menurut syari'at, keridhaan Allah SWT tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas tekun, sungguh dan sempurna. Ambisi seorang mukmin dalam bekerja yang paling utama adalah mendapatkan ridha Allah SWT. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat dan tekun.

Firman Allah SWT dalam Q.S. At Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya :

"Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu

kerjakan.”⁶¹

b. Takwa Dalam Bekerja

Takwa di sini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut :

- 1) Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan.
- 2) Menjauhi segala bentuk kemungkaran.
- 3) Taat pada aturan.
- 4) Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.

Berdasarkan teori diatas didapatkan bahwa mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

⁶¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006)
Q.S At-Taubah ayat 105

E. Upah

1. Pengertian Upah

Pengertian upah adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang semuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya. Lain halnya dalam peraturan pemerintahan yang juga mendefinisikan upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.⁶²

Dewan Penelitian Perupahan Nasional (DPPN) memberikan pengertian upah yaitu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi manusia dan produksi dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.⁶³

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang -Undang No.13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan

⁶² Radar Jaya Offset, *Peraturan Upah Minimum Di 27 Provinsi Indonesia Edisi 1993*, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 1993), h. 296

⁶³ Askimin Zainal, *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo 2006), h.20.

dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁶⁴

Berdasarkan uraian diatas upah adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang semuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya. Sedangkan menurut ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan

2. Upah Dalam Ekonomi Islam

Dalam konsep Islam sebagaimana diajarkan dalam Al-Qur'an membahas upah secara umum. Akan tetapi, bukan berarti konsep upah tidak diatur dalam konsep syariah tetapi pembahasan tersebut dirangkum dalam

⁶⁴ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2010), h. 107

bentuk filosofi yang masih membutuhkan penafsiran sendiri. Pembahasan upah dalam Islam terkategori pada konsep ijarah, sedangkan ijarah sendiri lebih cenderung membahas perihal sewa-menyewa. Oleh karena itu, menemukan bahasan tentang upah dalam Islam relative sedikit. Dan bila ada semua itu hanya bersifat nilai-nilai atau norma-norma.⁶⁵

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan langsung kepada karyawan atas perjanjian yang telah disepakati, selain itu upah diberikan menurut jumlah yang telah dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Gaji dan upah merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana karyawan dapat berprestasi.⁶⁶

Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur'an sebagai berikut:⁶⁷

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

⁶⁵ Ayu Sumarni, *Upah Karyawan Kontrak Pada Koperasi Serba Usaha Berkat Kito Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. (Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah, 2015, 2015, h. 26. (Tidak diterbitkan)

⁶⁶ Ike Kusdiyah rachmawati, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi Offset, 2008), h. 146

⁶⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S At Taubah : 105

فَيَبْئُرْكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : *“Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At Taubah : 105).*

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan langsung kepada karyawan atas perjanjian yang telah disepakati, selain itu upah diberikan menurut jumlah yang telah dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Gaji dan upah merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana karyawan dapat berprestasi.

3. Prinsip Upah Dalam Islam

Kebutuhan akan keadilan akan faktor yang penting dalam menentukan tarif pembayaran, khususnya keadilan eksternal dan keadilan internal. Secara eksternal, pembayaran harus sebanding dengan tarif dalam organisasi lain atau seorang majikan mengalami kesulitan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang memenuhi syarat. Tarif pembayaran juga harus adil secara internal, masing-masing karyawan hendaknya memandang pembayarannya sebagai sama dengan tarif pembayaran yang

lain yang ada dalam organisasi.⁶⁸

Pada masa Rasulullah adalah menetapkan pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi , tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bias dilihat dari kebijakan rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah.⁶⁹

Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan tarif kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa khalifah Umar r.a gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Upah yang diberikan kepada para pekerja, terkadang boleh dibayarkan berupa barang, bukan berupa uang tunai.⁷⁰

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan yaitu prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.

Sebagaimana firman Allah SWT:⁷¹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۚ
أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝٨

Artinya : Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang

⁶⁸ Herny Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: Penerbit Stie Ykpn, 2004), h. 506

⁶⁹ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm 114

⁷⁰ Ahmad Ibrahim, *Ibid*

⁷¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Surabaya, Danakarya, 2006) Al Qur'an Surat Al- Maidah : 8

yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Maidah: 8).

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan tarif kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa khalifah Umar r.a gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Upah yang diberikan kepada para pekerja, terkadang boleh dibayarkan berupa barang, bukan berupa uang tunai.

4. Mekanisme Penetapan Upah Dalam Islam

Imbalan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Imbalan sering kali dibatasi pemaknaannya sebagai upah dan gaji, sehingga dalam konteks ini maka imbalan sering juga disebutkan dengan istilah kompensasi. Kompensasi dapat berbentuk upah per jam, hari, atau gaji yang bersifat periodik. Filipo menjelaskan upah sebagai “...*the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives*” yang artinya balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi.⁷²

Sistem upah dalam pengupahan perlu diberikan berdasarkan prestasi

⁷² Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, (Jakarta Selatan: Penerbit Oryza, 2010) , h. 125

kerja para karyawan. Sistem upah ini memberikan banyak peluang bagi organisasi atau perusahaan untuk berkembang maju bagi karyawan muda maupun cukupmemiliki usia dan didukung oleh kompetensi yang diharapkan sistem upah semacam ini menggunakan dasar perhitungan prestasi kerja karyawan untuk menentukan besar dan kecilnya upah yang dapat diberikan. Malayu S. P. Hasibuan mengungkapkan upaya intensif kombinasi, dengan memaparkan kombinasi antara waktu yang dihemat dengan aktivitas kerja. Cara kombinasi ini motivator yang positif bagi karyawan untuk meningkatkan gairah kerja, kreativitas, dan pengembangan dirinya menuju tenaga yang professional.

Indikator upah antara lain :⁷³

- a. Sistem pengupahan
- b. Sistem upah menurut produksi
- c. Sistem upah menurut senioritas.
- d. Sistem upah menurut kebutuhan

Rasulullah juga mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Dari Ibnu ‘Umar bahwa Nabi SAW berkata: berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem upah dalam

⁷³ As’ad, 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty

pengupahan perlu diberikan berdasarkan prestasi kerja para karyawan. Sistem upah ini memberikan banyak peluang bagi organisasi atau perusahaan untuk berkembang maju bagi karyawan muda maupun cukupmemiliki usia dan didukung oleh kompetensi yang diharapkan sistem upah semacam ini menggunakan dasar perhitungan prestasi kerja karyawan untuk menentukan besar dan kecilnya upah yang dapat diberikan.

F. Lembaga Keuangan Syariah

1. Pengertian Lembaga Keuangan Syariah

Lembaga Keuangan Syari'ah adalah sebuah lembaga keuangan yang prinsip operasinya berdasarkan pada prinsip-prinsip syari'ah Islamiah. Operasional lembaga keuangan Islam harus menghindari dari riba, gharar dan maisir. Hal- hal tersebut sangat diharamkan dan sudah diterangkan dalam AlQuran dan Al- Hadist.⁷⁴

Tujuan utama mendirikan lembaga keuangan Islam adalah untuk menunaikan perintah Allah dalam bidang ekonomi dan muamalah serta membebaskan masyarakat Islam dari kegiatan-kegiatan yang dilarang oleh agama Islam. Untuk melaksanakan tugas ini serta menyelesaikan masalah yang memerangkap umat Islam hari ini, bukanlah hanya menjadi tugas seseorang atau sebuah lembaga, tetapi merupakan tugas dan kewajiban setiap muslim. Menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam berekonomi dan bermasyarakat sangat diperlukan untuk mengobati penyakit dalam dunia ekonomi dan sosial yang

⁷⁴ Muhammad abdul karim, kamus bank syariah (Yogyakarta : asnaliter), h.32

dihadapi oleh masyarakat.

Lembaga Keuangan Syariah (LKS) menurut Dewan Syariah Nasional (DSN) adalah lembaga keuangan yang mengeluarkan produk keuangan syariah dan yang mendapat izin operasional sebagai Lembaga Keuangan Syariah. Definisi ini menegaskan bahwa sesuatu LKS harus memenuhi dua unsur, yaitu unsur kesesuaian dengan syariah islam dan unsur legalitas operasi sebagai lembaga keuangan. Unsur kesesuaian suatu LKS dengan syariah islam secara tersentralisasi diatur oleh DSN, yang diwujudkan dalam berbagai fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga tersebut. Unsur legalitas operasi sebagai lembaga keuangan diatur oleh berbagai instansi yang memiliki kewenangan mengeluarkan izin operasi. Beberapa institusi tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Bank Indonesia sebagai institusi yang berwenang mengatur dan mengawasi Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat.
- b. Departemen Keuangan sebagai institusi yang berwenang mengatur dan mengawasi koperasi.
- c. Kantor Menteri Koperasi sebagai institusi yang berwenang mengatur dan mengawasi koperasi.

Beberapa prinsip operasional dalam LKS adalah :

- a. Keadilan, yaitu prinsip berbagi keuntungan atas dasar penjualan yang sebenarnya berdasarkan kontribusi dan resiko masing-masing pihak.
- b. Kemitraan, yaitu prinsip kesetaraan diantara para pihak yang terlibat dalam kerjasama. Posisi nasabah investor (penyimpanan dana), dan

penggunaan dana, serta lembaga keuangan itu sendiri, sejajar sebagai mitra usaha yang saling bersinergi untuk memperoleh keuntungan.

- c. Transparansi, dalam hal ini sebuah LKS diharuskan memberikan laporan keuangan secara terbuka dan berkesinambungan kepada nasabah investor atau pihak-pihak yang terlibat agar dapat mengetahui kondisi dana yang sebenarnya.
- d. Universal, yaitu prinsip di mana LKS diharuskan memberikan suku, agama, ras, dan golongan dalam masyarakat dalam memberikan layanannya sesuai dengan prinsip islam sebagai *rahmatan lil alamin*.

Dalam operasionalnya LKS juga harus memperhatikan kepada hal-hal berikut:

- a. Pembayaran terhadap pinjaman dengan nilai yang berbeda dari nilai pinjaman dengan nilai ditentukan sebelumnya tidak diperbolehkan.
- b. Pemberi dana harus turut berbagi keuntungan dan kerugian sebagai akibat hasil usaha institusi yang meminjam dana.
- c. Islam tidak memperbolehkan “menghasilkan uang dari uang”. Uang hanya merupakan media pertukaran dan bukan komoditas karena tidak memiliki nilai intrinsik.
- d. Unsur gharar (ketidakpastian, spekulasi) tidak diperkenankan. Kedua belah pihak harus mengetahui dengan baik hasil yang akan mereka peroleh dari sebuah transaksi.
- e. Investasi hanya boleh diberikan kepada usaha-usaha yang tidak

diharamkan dalam Islam sehingga usaha minuman keras, misalnya, tidak boleh didanai oleh perbankan syariah.

2. Dasar Hukum Lembaga Keuangan Syariah

Lembaga keuangan syariah/ bank syariah mendapat pijakan hukum yang kuat melalui UU No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan yang didalamnya mengintrodusir sistem pengelolaan bank berdasarkan konsep bagi hasil, yang kemudian di tingkat teknis pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 1992 tentang Bank Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil.⁷⁵

Pengertian prinsip syariah juga dijumpai dalam pasal 1 angka 12 UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah yang menjelaskan prinsip hukum islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah.⁷⁶

Pedoman lembaga keuangan syaria'ah dalam beroperasi adalah al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 275 tentang Sistem menjauhkan diri dari unsur riba dan menerapkan Sistem bagi hasil dan perdagangan.

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ
ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ
مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ

⁷⁵ Abdul Ghofur Anshari, *Penerapan Prinsip Syariah Dalam Lembaga Keuangan Lembaga Pembiayaan dan Perusahaan Pembiayaan*, (Yogyakarta: pustaka Pelajar, 2008) h. 10.

⁷⁶ Abdul Ghofur Anshari, *Ibid* h. 13

النَّارُ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ٢٧٥

Artinya: “Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan setan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba” (QS. Al-Baqarah: 275)⁷⁷

Riba itu ada dua macam: nasiah dan fadhl. Riba nasiah ialah pembayaran lebih yang disyaratkan oleh orang yang meminjamkan. Riba fadhl ialah penukaran suatu barang dengan barang yang sejenis, tetapi lebih banyak jumlahnya karena orang yang menukarkan mensyaratkan demikian, seperti penukaran emas dengan emas, padi dengan padi, dan sebagainya. Riba yang dimaksud dalam ayat ini Riba nasiah yang berlipat ganda yang umum terjadi dalam masyarakat Arab zaman jahiliyah.

Seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila, maksudnya adalah orang yang mengambil Riba tidak tenteram jiwanya seperti orang kemasukan syaitan. Maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu maksudnya adalah Riba yang sudah diambil (dipungut) sebelum turun ayat ini, boleh tidak dikembalikan.

Firman Allah dalam QS. Al- Baqarah ayat 188:

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ١٨٨

Artinya: “Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat

⁷⁷ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006)
QS. Al-Baqarah: 275

dosa, padahal kamu mengetahui.”⁷⁸

Firman Allah dalam QS. Al- Baqarah ayat 254:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَنْفِقُوا مِمَّا رَزَقْنَاكُمْ مِّن قَبْلِ أَن يَأْتِيَ يَوْمٌ لَا بَيْعَ فِيهِ وَلَا خُلَّةَ وَلَا شُفْعَةً
وَالْكَافِرُونَ هُمُ الظَّالِمُونَ ٢٥٤

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, belanjakanlah (di jalan Allah) sebagian dari rezeki yang telah Kami berikan kepadamu sebelum datang hari yang pada hari itu tidak ada lagi jual beli dan tidak ada lagi syafa’at. Dan orang-orang kafir itulah orang-orang yang zalim*”⁷⁹

Syafa'at disini maksudnya adalah usaha perantaraan dalam memberikan sesuatu manfaat bagi orang lain atau mengelakkan sesuatu mudharat bagi orang lain. syafa'at yang tidak diterima di sisi Allah adalah syafa'at bagi orang-orang kafir.

Firman Allah dalam surah Ar-Ruum ayat 39:

وَمَا ءَاتَيْتُم مِّن رِّبَا لِّيَرْبُوَ فِي أَمْوَالِ النَّاسِ فَلَا يَرْبُوا عِندَ اللَّهِ وَمَا ءَاتَيْتُم مِّن زَكَاةٍ
تُرِيدُونَ وَجْهَ اللَّهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُضْعِفُونَ ٣٩

Artinya: “*Dan sesuatu riba (tambahan) yang kamu berikan agar dia bertambah pada harta manusia, maka riba itu tidak menambah pada sisi Allah. Dan apa yang kamu berikan berupa zakat yang kamu maksudkan untuk mencapai keridhaan Allah, maka (yang berbuat demikian) itulah orang-orang yang melipat gandakan (pahalanya).*”⁸⁰

Berdasarkan uraian diatas didapatkan bahwa lembaga keuangan syariah/ bank syariah mendapat pijakan hukum yang kuat melalui UU No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan yang didalamnya mengintrodusir sistem

⁷⁸ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S Al-Baqarah : 188

⁷⁹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S Al-Baqarah : 254

⁸⁰ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) QS. Ar-Rum: 39

pengelolaan bank berdasarkan konsep bagi hasil, yang kemudian di tingkat teknis pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 1992 tentang Bank Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil. Pengertian prinsip syariah juga dijumpai dalam pasal 1 angka 12 UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah yang menjelaskan prinsip hukum islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah.

3. Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah

Perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia dimulai semenjak tahun 1990-an dan mengalami perkembangan yang semakin marak pada awal tahun 2000-an. Ditandai dengan bermunculannya sejumlah bank syariah yang didirikan oleh perbankan konvensional, baik yang sahamnya dimiliki pemerintah maupun swasta.

Perkembangan lembaga keuangan syariah semakin marak, setelah sejumlah kelompok masyarakat ikut membuat gerakan atau lembaga keuangan alternatif yang berbasis syariah. Ada lembaga keuangan yang didirikannya telah berbadan hukum, ada juga yang belum. Yang telah berbadan hukum misalnya, koperasi syariah dan bank perkreditan rakyat syariah. Sementara yang belum berbadan hukum, antara lain berupa BMT (Baitul Maal wat Tamwil).

Marak dan cepatnya pertumbuhan dan perkembangan lembaga keuangan berpola syariah itu, tentu tidak terlepas dari fatwa Majelis Ulama

Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga bank itu adalah riba, dan riba sangat dilarang dan diharamkan dalam ajaran Islam. Fatwa itu telah memberi dampak terhadap penyempitan pasar bagi perbankan konvensional, masalahnya sebagian besar penduduk Indonesia beragama Islam. Sementara itu pasar bank syariah semakin meluas karena banyak nasabah perbankan konvensional, khususnya yang beragama Islam mengalihkan transaksi perbankannya ke bank syariah.

Perkembangan perbankan syariah menurut data Bank Indonesia mengalami kemajuan yang spektakuler. Jika sebelum tahun 1999, jumlah bank syariah sangat terbatas di mana hanya ada sebuah bank syariah, yaitu Bank Muamalat Indoensia dengan beberapa kantor cabang, kini ada 21 bank syariah dengan jumlah pelayanan kantor bank syariah sebanyak 611 (data Mei 2006). Demikian pula lembaga asuransi syariah, perkembangannya di Indonesia merupakan yang paling cepat di dunia. Hanya Indonesia satu-satunya negara yang memiliki 34 lembaga asuransi syariah, sedangkan Malaysia cuma ada 4 lembaga asuransi syariah. Dan hanya Indonesia yang memiliki 3 lembaga reasuransi syariah. Di negara manapun biasanya hanya ada satu lembaga reasuransi syariah. Jumlah BMT juga telah melebihi dari 3.800 bauh yang tersebar di seluruh Indonesia.⁸¹

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia dimulai semenjak tahun 1990-an dan

⁸¹ Intan Nur Natika, Peran Lembaga Keuangan Syariah Terhadap Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Pembiayaan Murabahah. (Tulung Agung: Thesis, 2016)

mengalami perkembangan yang semakin marak pada awal tahun 2000-an. Ditandai dengan bermunculannya sejumlah bank syariah yang didirikan oleh perbankan konvensional, baik yang sahamnya dimiliki pemerintah maupun swasta.

4. Perbedaan Lembaga Keuangan Syariah dan Non Syariah

Terkait dengan fungsi bank yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana dari masyarakat tersebut ke masyarakat lain yang membutuhkan, terdapat praktek-praktek yang membedakan antara sistem perbankan syariah dengan sistem perbankan konvensional diantaranya sebagai berikut:⁸²

Tabel 2.1
Perbedaan Perbankan Syariah dan Perbankan Konvensional

<i>Perbankan Syariah</i>	<i>Perbankan Konvensional</i>
Tidak menggunakan sistem bunga (riba), melainkan bagi hasil	Menggunakan sistem bunga
Penentuan besarnya nisbah (proporsi pembagian) di akhir setelah ada usaha	Penentuan besarnya persentase bunga di awal karena di asumsikan usaha yang dijalankan akan selalu untung
Besarnya persentase didasarkan pada keuntungan yang diperoleh dari usaha yang dijalankan	Besarnya persentase bunga didasarkan pada besarnya dana yang akan dipinjam

⁸² Khikmatu Solikhah, *Perbedaan antara perbankan syariah dengan perbankan konvensional*, (Semarang : Makalah, 2014)

Hanya menawarkan produk halal dengan cara yang halal	Tidak ada pemisahan antara yang halal dengan yang haram, sehingga menimbulkan ketidakjelasan
Melakukan investasi-inventasi yang halal saja	Investasi yang halal dan haram
Berdasarkan prinsip bagi hasil, jual beli atau sewa	Memakai perangkat bunga
Profit dan falah oriented	Profit oriented
Hubungan dengan nasabah dalam bentuk hubungan kemitraan	Hubungan dengan nasabah dalam bentuk hubungan debitor-debitor
Penghimpunan dan penyaluran dana harus sesuai dengan fatwa dewan pengawasan syariah	Tidak terdapat dewan sejenis

Hal yang sangat menonjol dalam perbedaan antara perbankan syariah dengan perbankan konvensional adalah adanya sistem bunga (*riba*) yang dianut oleh perbankan konvensional, sedangkan perbankan syariah menganut sistem non-*riba*, *gharar*, dan *maisir*.

G. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

1. Pengertian Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS) adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan lalu lintas pembayaran. Bentuk hukumnya dapat berupa : Perseroan Terbatas/PT, Koperasi atau perusahaan daerah (Pasal 2 PBI No. 6/17/PBI/2004). Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008

menyebutkan BPRS yaitu Bank Syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

BPRS sebagai salah satu lembaga keuangan perbankan syari'ah, dan pola operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip syari'ah ataupun muamalah islam. BPRS didirikan sebagai langkah aktif dalam rangka restrukturisasi perekonomian Indonesia yang dituangkan dalam berbagai paket kebijakan keuangan, moneter dan perbankan secara umum, dan secara khusus mengisi peluang terhadap kebijakan bank konvensional dalam menetapkan tingkat suku bunga (*rate of interes*), yang selanjutnya BPRS secara luas dikenal sebagai sistem perbankan bagi hasil atau sistem perbankan islam.⁸³

2. Dasar Hukum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip Syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bentuk hukumnya dapat berupa : Perseroan Terbatas/PT, Koperasi atau Perusahaan Daerah (Pasal 2 PBI No. 6/17/PBI/2004). Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 menyebutkan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) yaitu Bank Syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.⁸⁴

Kepanjangan dari BPR Syari'ah yang berupa Bank Perkreditan

⁸³ Muhammad, Manajemen Bank Syari'ah, Yogyakarta: UPP AMP, 2002, h. 56.

⁸⁴ Khotibul Umam, S.H.,LL.M. Trend pembentukan Bank Umum Syari'ah Pasca Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 (Konsep, Regulasi, dan Implementasi), Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2009, h.41.

Syari'ah. Ini berarti semua peraturan perundangan-undangan yang menyebut BPR Syari'ah dengan Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah harus dibaca dengan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS).⁸⁵

Undang-Undang (UU) Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Bank Syari'ah telah mengatur secara khusus eksistensi Bank Syari'ah di Indonesia. Undang-Undang tersebut melengkapi dan menyempurnakan UU No. 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 10 Tahun 1998 yang belum spesifik sehingga perlu diatur khusus dalam Undang-Undang tersendiri. Menurut Pasal 18 UU No. 21 Tahun 2008, Bank Syari'ah terdiri atas Bank Umum Syari'ah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah.

Pasal 1 UU No. 21 Tahun 2008 tentang Ketentuan Umum disebutkan pengertian dari Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) adalah Bank Syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.⁸⁶

Sedangkan Pasal 2 UU No. 21 Tahun 2008 dijelaskan bahwa Perbankan Syari'ah dalam melakukan kegiatan usahanya berasaskan Prinsip Syari'ah,⁸⁷ demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati-hatian.⁸⁸

⁸⁵ Zubairi Hasan, Undang-Undang Perbankan Syari'ah Titik Temu Hukum Islam dan Hukum Nasional, Jakarta: PT Rajagrafindo persada, 2009, h.7.

⁸⁶ Ahmad Ifham, Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syari'ah, Jakarta: PT . Gramedia Pustaka Utama, 2010, h. 3.

⁸⁷ Menurut pasal 1 UU No. 21 Tahun 2008 yang dimaksud prinsip syari'ah adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syari'ah.

⁸⁸ Ahmad Ifham, Opcit, h. 3.

3. Perkembangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Perkembangan perekonomian Indonesia tahun 2013 menghadapi tantangan yang cukup signifikan terutama bersumber dari perubahan situasi global yang sebelumnya menguntungkan Indonesia. Perubahan dimaksud antara lain berkurangnya pasokan likuiditas ke negara-negara berkembang seiring pengurangan stimulus moneter negara maju, yang diikuti perlambatan pertumbuhan emerging market seperti China dan India yang memicu penurunan harga komoditas disamping menekan permintaan ekspor dari Indonesia. Tantangan tersebut menimbulkan ketidakseimbangan Neraca Pembayaran Indonesia serta tekanan depresiatif terhadap nilai tukar rupiah yang diikuti pula oleh kenaikan tekanan inflasi.

Di tengah situasi tersebut, pertumbuhan PDB (riil) yang dicapai pada tahun 2013 dipandang masih cukup baik yaitu 5,8%, dengan defisit transaksi berjalan mencapai 3,3% PDB. Sedangkan inflasi tercatat sebesar 8,4% atau berada diatas target Pemerintah dan Bank Indonesia. Tekanan eksternal dan inflasi tersebut berdampak pada melambatnya investasi yang pada tahun sebelumnya justru menjadi penggerak utama pertumbuhan ekonomi. Namun demikian pertumbuhan ekonomi dalam periode laporan masih didukung oleh ekspor yang meningkat dibandingkan tahun sebelumnya seiring depresiasi rupiah, disamping konsumsi rumah tangga yang masih tumbuh cukup tinggi. Secara sektoral, pertumbuhan tersebut ditopang oleh meningkatnya pertumbuhan sektor terkait penyediaan jasa

terutama jasa pengangkutan dan komunikasi. Sementara sektor utama lainnya seperti sektor perdagangan, hotel dan restoran (PHR), sektor manufaktur dan konstruksi mengalami perlambatan yang antara lain dipengaruhi oleh kenaikan biaya produksi, termasuk yang bersumber dari impor, meskipun masih cukup mendukung pertumbuhan PDB nasional.

Sepanjang tahun 2013 ketahanan sistem keuangan, khususnya perbankan relatif terjaga meskipun kinerjanya sedikit menurun seiring perlambatan pertumbuhan ekonomi. Ekspansi kredit perbankan nasional mencapai 21,4% atau sedikit melambat dari tahun 2012 sebesar 23,1% , antara lain karena dampak kenaikan inflasi dan penerapan kebijakan Loan To value (LTV) pada kredit konsumsi. Meski demikian, kinerja intermediasi masih positif tercermin dari peningkatan kontribusi kredit ke sektor produktif dari 70,5% pada tahun sebelumnya, menjadi 72,4% pada periode laporan, disamping peningkatan LDR dari 83,8% menjadi 89,9%. Peningkatan LDR tidak dapat dilepaskan dari kinerja penghimpunan dana yang menurun seiring makin ketatnyapersaingan penghimpunan dana pihak ketiga disertai kenaikan biaya dana antara lain sebagai respon atas kenaikan BI rate. Pertumbuhan dana pihak ketiga perbankan tercatat menurun dari 15,8% tahun 2012 menjadi 13,6% pada tahun 2013.

Kenaikan biaya dana selanjutnya berdampak pada penurunan NIM perbankan dari 5,5% pada tahun 2012 menjadi 4,9% pada akhir 2013. Namun demikian, bank-bank berhasil menekan biaya overhead dan

meningkatkan pendapatan non operasional, sehingga tingkat efisiensi yang dicapai relatif stabil, tercermin dari rasio biaya operasional terhadap pendapatan operasional sebesar 74,0% dibandingkan 74,2% pada tahun sebelumnya. Sebagai dampaknya, profitabilitas perbankan sedikit membaik, tercermin dari adanya peningkatan laba bersih.

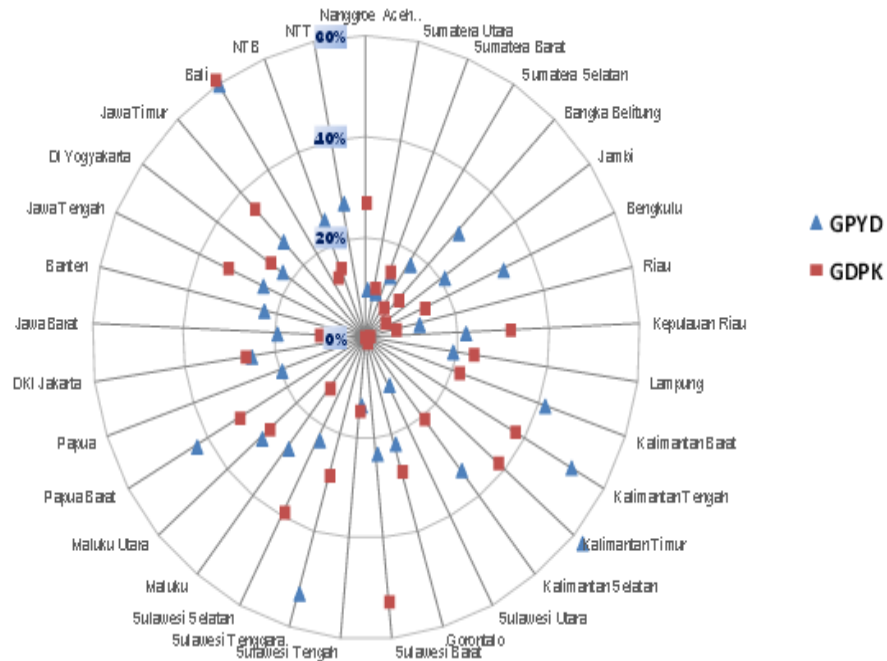
Sementara itu ketahanan permodalan bank menghadapi potensi peningkatan risiko dan kerugian masih tergolong memadai, sekalipun ekspansi kredit yang terjadi masih cukup tinggi. Hal ini diindikasikan oleh rata-rata Capital Adequacy Ratio (CAR) yang meningkat dari 17,3% tahun 2012 menjadi sebesar 18,4%. Adapun, likuiditas bank dalam mengantisipasi penarikan dana secara umum masih mencukupi, meskipun sedikit turun untuk mendukung ekspansi kredit. Kondisi tersebut tercermin dari rasio alat likuid terhadap non-core deposit yang menurun ke kisaran 90%, masih diatas threshold 50%.

Sejalan kondisi industri perbankan nasional, perlambatan pertumbuhan ekonomi juga mempengaruhi laju pertumbuhan perbankan syariah. Aset perbankan syariah yang terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) tercatat sebesar Rp 248,1 triliun pada tahun 2013 atau tumbuh 24,2%, lebih rendah dibandingkan pertumbuhan tahun sebelumnya (34,0%). Tantangan yang dihadapi perbankan syariah diperkirakan tidak terkait langsung dengan

tekanan eksternal yang bersumber dari depresiasi nilai tukar, penurunan harga komoditas dan penurunan permintaan ekspor mengingat eksposur yang masih terbatas. Sebagai informasi, alokasi pembiayaan dalam valuta asing (valas) masih terbatas sekitar 5,9%, demikian pula alokasi pembiayaan untuk sektor yang relatif sensitif terhadap harga komoditas internasional seperti pertanian dan pertambangan yang baru mencapai 3,7%. Namun demikian, tantangan dalam persaingan memperebutkan dana pihak ketiga tampaknya cukup mempengaruhi pertumbuhan perbankan syariah. Hal ini mengingat bank-bank syariah, sebagaimana umumnya bank-bank umum konvensional (BUK) berskala menengah-kecil, sulit mengimbangi daya saing BUK berskala besar dalam menarik likuiditas masyarakat, termasuk dalam kondisi suku bunga yang berada pada tren meningkat mengikuti kenaikan BI rate.

Meskipun mengalami perlambatan, laju pertumbuhan aset perbankan syariah tersebut tetap lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan aset perbankan secara nasional, sehingga pangsa perbankan syariah secara keseluruhan dengan memasukkan BPRS terhadap industri perbankan nasional meningkat dari 4,61 % menjadi 4,93%. Selain itu, pertumbuhan aset tersebut tetap diikuti pelaksanaan fungsi intermediasi yang optimal. Hal ini tercermin pada tren pertumbuhan dan nominal pembiayaan BUS dan UUS yang lebih tinggi dibandingkan dana pihak ketiga (Grafik 1.1). Pada akhir 2013 pembiayaan BUS dan UUS tercatat sebesar Rp188,6 triliun,

sementara dana pihak ketiga yang dihimpun mencapai Rp187,2 triliun, sehingga *financing to deposit ratio* perbankan syariah tetap relatif tinggi. Pada kelompok BUS misalnya, *financing to deposit ratio* tercatat sebesar 95,9% pada akhir periode laporan.



Grafik 2.1
Perkembangan Kegiatan Usaha Perbankan Syariah Per Propinsi

4. Perbedaan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dan Bank Perkreditan Rakyat

Perbankan di Indonesia menganut system dual system banking, dimana perbankan dibagi menjadi dua yaitu bank syariah dan bank konvensional. Demikian juga dengan BPR, BPR juga dibedakan menjadi dua yaitu BPR konvensional dan BPR Syariah.⁸⁹

BPR konvensional tidak jauh berbeda dengan bank umum konvensional

⁸⁹ Muhammad, *Ibid*

dalam menjalankan aktivitas usahanya dengan adanya bunga. Dalam hal aktivitasnya pun juga tidak jauh berbeda yaitu menghimpun dana di masyarakat, memberikan kredit, dan lain-lain. Hanya saja BPR Konvensional tidak ada giro, dan kegiatan dalam valuta asing. Sedangkan bank syariah adalah bank umum atau bank pembiayaan rakyat yang melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Bank syariah tidak mengenal bunga, tetapi menggunakan prinsip bagi hasil. Perbedaan antara sistem bunga dan sistem bagi hasil dapat ditunjukkan oleh tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Perbedaan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dan Bank Perkreditasn Rakyat

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	Bank Perkreditan Rakyat
BPR Syariah merupakan lembaga keuangan yang dijalankan berdasarkan nilai dan prinsip syariah	BPR tidak menggunakan sistem tersebut
BPR Syariah menerapkan sistem bagi hasil seperti pembiayaan mudharabah, musyarakah, murabahah, qardul hasan, bai bitsama ajil.	BPR menerapkan sistem bunga
Menghimpun dana masyarakat berdasarkan perjanjian akad dan juga nilai syariah	Menghimpun dana masyarakat ke dalam bentuk deposito berjangka, ataupun tabungan
BPRS mengharuskan kegiatan usaha yang didanai tidak melanggar aturan dan kaidah syariah	Nasabah BPR boleh berinvestasi di semua usaha
BPR Syariah berlandaskan dengan kekuatan hukum berdasarkan kaidah syariah.	Seluruh operasional BPR mengikuti hukum yang berlaku di Indonesia

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa BPR konvensional tidak jauh

berbeda dengan bank umum konvensional dalam menjalankan aktivitas usahanya dengan adanya bunga. Dalam hal aktivitasnya pun juga tidak jauh berbeda yaitu menghimpun dana di masyarakat, memberikan kredit, dan lain-lain. Hanya saja BPR Konvensional tidak ada giro, dan kegiatan dalam valuta asing. Sedangkan bank syariah adalah bank umum atau bank pembiayaan rakyat yang melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Bank syariah tidak mengenal bunga, tetapi menggunakan prinsip bagi hasil.

H. Penelitian Terdahulu

Endah Susetyo Indriyati (2017) Dengan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami.” Hasil penelitiannya yaitu menunjukkan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami. Sementara Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami. Hasil dari analisis *moderating* (analisis jalur) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif tidak langsung terhadap

kinerja karyawan. Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁹⁰

Heni Noviarita (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan di UIN Raden Intan Lampung”. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa diperoleh nilai F signifikan dari 0000 yang kurang dari tingkat signifikansi 0,05 berarti disiplin dan motivasi dapat memiliki efek yang signifikan terhadap produktivitas tenaga pendidikan. Pengaruh yang terjadi antara motivasi dan disiplin untuk bekerja secara simultan produktivitas bekerja ($ryxj$) dengan koefisien regresi 0.681 dengan diterminasinya koefisien (r^2_{yxi}) dari 0,464, atau 46,4% produktivitas variabel kerja dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja parsial sangat signifikan bahwa hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan t 0, 000 sebesar tingkat kurang dari signifikansi 0,05. Kemudian pengaruh disiplin kerja produktivitas kerja parsial sangat signifikan bahwa hal ini dapat dilihat dari signifikansi 0,014 yang diterima kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) motivasi dan disiplin kerja bekerja sama untuk mempengaruhi signifikan terhadap produktivitas pribadi pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden

⁹⁰ Endah Susetyo Indriyati, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami, (Yogyakarta: Jurnal Upajiwa Dewantara Vol. 1 No. 2 Desember, 2017).

Intan Lampung (2) Pengaruh motivasi kerja dan produktivitas kerja parsial berpengaruh signifikan pada produktivitas tenaga kerja dari tenaga kerja di UIN Raden Intan Lampung, (3) pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dari tenaga kerja di UIN Raden Intan Lampung⁹¹.

Candra Aji Baskoro (2014) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.” Hasil penelitian ini Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Prima Mandiri. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional yang dilakukan seorang pemimpin maka akan membuat kinerja karyawan KSU Prima Mandiri semakin baik. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Prima Mandiri. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan oleh pemimpin maka hal tersebut akan membuat kinerja karyawan KSU Prima Mandiri semakin baik. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Prima Mandiri. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang diterapkan pemimpin maka hal tersebut akan membuat kinerja karyawan KSU Prima Mandiri semakin baik. Variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Prima Mandiri. Yang artinya bahwa kinerja

⁹¹ Heni Noviarita. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan di UIN Raden Intan Lampung*. (Lampung: Jurnal Ekonomi Universitas Saburai, 2017)

karyawan akan semakin baik apabila kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja ditingkatkan.⁹²

Khairunnisa Batubara dkk (2013) Dengan Judul “Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ.” Hasil yang didapat menunjukkan secara simultan gaji (upah) dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f yang menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25,854 > 3,32$. Secara parsial, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor gaji (upah). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6,927 > 2,042$ untuk gaji dan $3,646 > 2,570$ untuk upah.⁹³

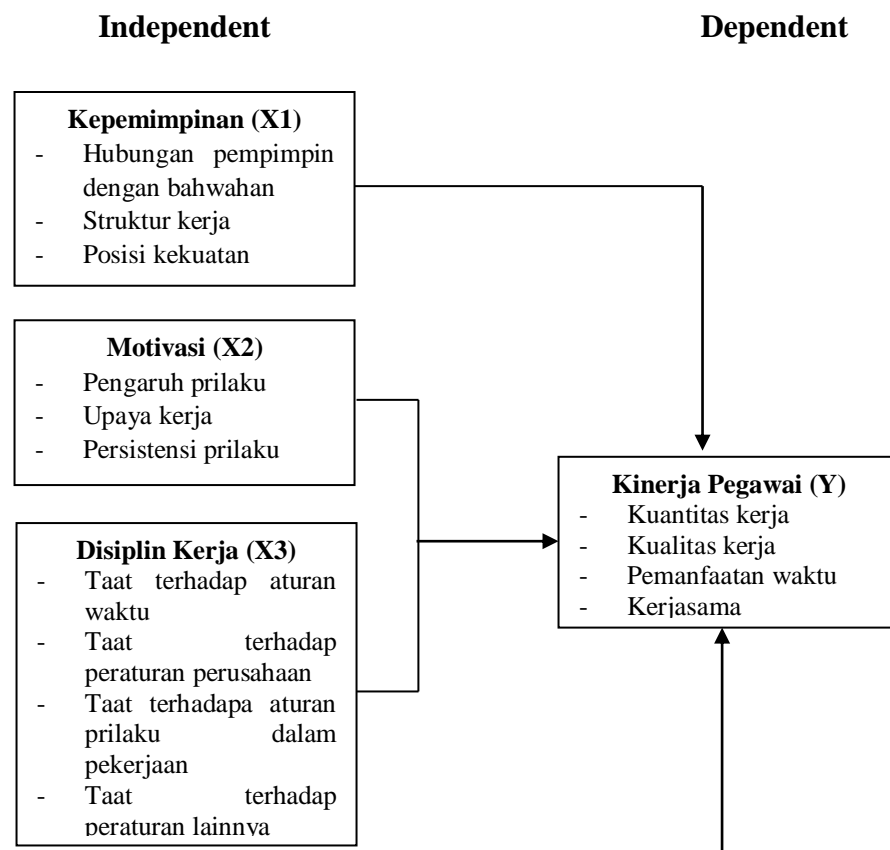
Febriawan Ardi Nugroho (2017) Dengan Judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi.” Hasil penelitian ini Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi. Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi. Ada pengaruh secara bersama-sama

⁹² Candra Aji Baskoro, *Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*, (Semarang: management analysis journal vol.3 no.2, 2014).

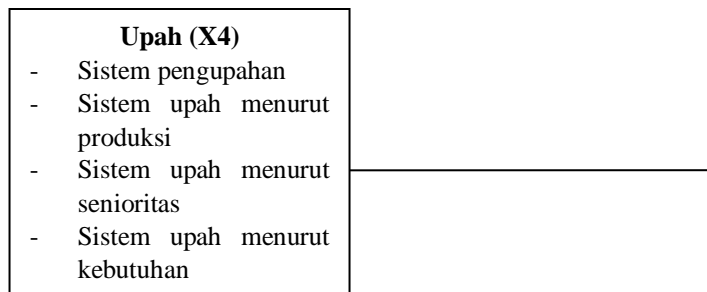
⁹³ Khairunnisa Batubara, dkk, *Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ*, (Medan: e-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol 3, No. 5, Desember, 2013 pp. 23-28).

variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi.⁹⁴

I. Kerangka Pikir



⁹⁴ Febriawan Ardi Nugroho, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi*, (Ngawi: Ekuilibrium Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol 12 (No.2): 119-124, 2017).



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

J. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah disajikan, hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo.
 H_a : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo.
2. H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo.
 H_a : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo.

3. H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo.
 H_a : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo.
4. H_0 : Upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo.
 H_a : Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo.
5. H_0 : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo.
 H_a : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian lapangan yang dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dilingkungan masyarakat tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintah.⁹⁵

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah Metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁹⁶

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di BPRS Metro Madani Cabang Jati Mulyo Lampung Selatan. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama bulan April 2018 di

⁹⁵ Prof.Dr.Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Edisi revisi, (Bandung: Alfabeta,2014), h.29.

⁹⁶ Prof.Dr.Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.137.

mulai pada saat pengambilan data pertama mengenai sejarah dan gambaran umum BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo Lampung Selatan sampai selesai untuk pengambilan sampel dari para karyawan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁹⁷

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo yang berjumlah 70 karyawan. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas layanan bahwa yang akan di uji adalah persepsi karyawan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan, dikarenakan jumlah karyawan di BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo banyak, sehingga memungkinkan untuk mengambil sample karyawan menjadi responden dan memiliki tujuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawannya.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini

⁹⁷ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h.80

adalah dengan metode sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”⁹⁸

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Berdasarkan data yang di peroleh, jumlah karyawan yang bekerja di BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo 70 orang yang terdiri dari pimpinan cabang hingga staff dan OB. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Variabel yaitu konsep yang mempunyai nilai dan dapat diukur. Kidder (1981), menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu kualitas di mana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Dari penejelasan variabel penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.⁹⁹

Variabel dalam penelitian ini dibedakan dalam dua kategori utama, yaitu variabel bebas (*Independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Variabel

⁹⁸ Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CVAlfabeta.

⁹⁹ Deni Darmawan, *Metode...*, h. 109.

Independen merupakan variabel yang menentukan atau yang mempengaruhi adanya variable yang lain.¹⁰⁰

Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan upah. Variabel dependent yaitu dampak atau hasil yang diperoleh akibat adanya perubahan dari variabel bebas. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus atau topik penelitian, yaitu Kinerja karyawan.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur
Kepemimpinan	Proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan	Wawancara	Kuesioner	Skala Likert: 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Ragu-Ragu 4. Setuju 5. Sangat Setuju
Motivasi	Perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi	Wawancara	Kuesioner	
Disiplin Kerj	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya	Wawancara	Kuesioner	
Upah	Hak yang harus diterima oleh tenaga	Wawancara	Kuesioner	

¹⁰⁰ Jusuf Soewadji, *Pengantar...*, h. 115

	kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang semuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya			
Kinerja Karyawan	Cara seseorang untuk mencapai suatu hasil yang baik dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan	Wawancara	Kuesioner	

E. Metode Pengumpulan Data

1. Angket (*Kuesioner*)

Angket adalah instrument atau alat perantara berupa pertanyaan dari peneliti yang biasanya ditujukan kepada responden untuk dijawab. Angket yang digunakan angket tertutup, dimana responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.¹⁰¹

Menurut Sugiyono, dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain :

¹⁰¹ Muhammad, *Metode Penelitian Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004), h.102.

Tabel 3.2
Skala Likert

Bobot	Kategori
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Kurang Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

2. Wawancara (*Interview*)

Dalam penelitian ini obyek yang akan di wawancarai adalah pihak BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo untuk mengetahui profil dan informasi-informasi penting lainnya.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis Metode dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data berupa Jumlah karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Skala likert banyak digunakan dalam riset-riset SDM yang menggunakan metode survei untuk mengukur sikap karyawan, persepsi karyawan, tingkat kepuasan

karyawan, atau mengukur perasaan karyawan yang lain. Skala likert ini dapat dikategorikan sebagai skala interval¹⁰². Dalam penelitian, berikut contoh penggunaan skala likert:

Tabel 3. 3
Tabel Skala Likert

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	ST	RR	TS	STS
1.	Prosedur kerja yang baru itu akan diterapkan di perusahaan anda					
.					

Sumber: Sugiyono (2014)

Skala likert yang digunakan ini adalah dalam bentuk check list. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban bisa diberikan skor. SS(sangat setuju) diberikan skor 5, ST(setuju) diberikan skor 4, RG?N(ragu-raguatau netral) diberikan skor 3, TS(tidak setuju) diberikan skor 2, dan STS(sangat tidak setuju) diberikan skor 1.

G. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data

¹⁰² Oei Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
h. 88

yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

2. Uji Instrumen

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, maka sebelum dilakukan uji statistik, terlebih dahulu data yang diperoleh harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur butir-butir pertanyaan agar tidak menyimpang dan akurat.

a. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Dalam penelitian ini, dikatakan *valid* jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *product momen pearson* dan taraf signifikan 0,05 atau 5%.

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS 22. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan signifikan 0,05 atau 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid.¹⁰³

Dalam pengujian validitas instrumen pada penelitian ini digunakan analisa butir. Cara pengukuran analisa butir tersebut adalah

¹⁰³ V. Wiratna Sujarweni, SPSS untuk Penelitian Bisnis dan Ekonomi, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h.31

mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan rumus *produk moment*, yaitu :

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi

N = Jumlah subyek atau responden

X = Skor butir

Y = Skor total

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberi hasil. Pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama.

Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *croanbach alpa* > 0,60. Rumus *croanbach alpa* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

K : Jumlah Kuesioner

R : Realibitas Instrumen

$\sum \sigma$: Jumlah Varian butir

σ : Varian Total

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data ini sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji *Normal Kolmogorov-Smirno* jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.¹⁰⁴

H. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t untuk mengetahui variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.¹⁰⁵ Jika t hitung $< t$ tabel jadi H_0 diterima maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y dan sebaliknya jika t hitung $>$ dari t tabel jadi H_0

¹⁰⁴ V. Wiratna Sujarweni, *op cit*, h. 52.

¹⁰⁵ Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 50

ditolak maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Nilai t tabel dapat dicari pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan

$$df = n - k - 1$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

k = Jumlah variabel independen

2. Uji Signifikansi (Uji f)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat . Langkah pengujiannya:

a. Menentukan hipotesis

$H_0: \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n \neq 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Menentukan F tabel

Untuk memperoleh F tabel digunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $(dk) = (n - k)$.

c. Mencari F hitung dengan rumus

$$f = \frac{R^2 / (k-1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Di mana:

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

d. Pengambilan keputusan

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan Nilai hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Secara umum koefisien determinan untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtunwaktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai

koefisien determinasi yang tinggi. Untuk menjelaskan aplikasi dengan menggunakan program SPSS.¹⁰⁶

Misalnya, nilai R^2 pada suatu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan pengaruh variabel Y (sebagai variabel dependen) dan variabel X (sebagai variabel independen) dari hasil perhitungan tertentu adalah 0,85. ini artinya bahwa variasi nilai Y yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah 85%. Sisanya, yaitu 15%, variasi variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar persamaan (model). Koefisien determinasi (R^2) adalah satu dikurangi rasio antara besarnya deviasi nilai Y observasi dari garis dengan besarnya deviasi nilai Y observasi dari rata-ratanya. Atau secara matematis dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan :

$\sum (Y - \hat{Y})$ = Deviasi nilai Y di sekitar garis regresi

$\sum (Y - \bar{Y})^2$ = Deviasi nilai Y disekitar rata-rata

R^2 = Koefisien determinasi

¹⁰⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2001), h. 42.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat juga dicari dengan menggunakan formulasi (formulasi alternatif) sebagai berikut :¹⁰⁷

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = \frac{a \sum Y + b \sum XY - n \left(\bar{Y} \right)^2}{\sum Y^2 - n \left(\bar{Y} \right)^2}$$

Keterangan :

R^2 = besarnya koefisien determinasi sampel

SSR = *Sum Of Squares Regression (Explained Variation)*

SST = *Sum Of Squares Total (Total Variation)*

a = Titik potong kurva terhadap sumbu Y

b = Slope garis estimasi yang paling baik (*Best Fitting*)

n = Banyaknya data

X = Nilai variabel X

Y = Nilai variabel Y

\bar{Y} = Nilai rata-rata variabel Y

4. Uji Regresi Berganda

Regresi berganda biasanya digunakan satu variable dependen dan lebih dari satu variable independent. Dalam praktik bisnis, regresi berganda justru lebih banyak digunakan, selain karena banyaknya variable dalam bisnis yang

¹⁰⁷ Algifari, *Analisis Regresi*, (Yogyakarta : BPFE UGM, 2000), h. 45-48 .

perlu dianalisis bersama, juga pada banyak kasus regresi berganda yang lebih relevan digunakan.¹⁰⁸

Dalam banyak kasus bisnis yang menggunakan regresi berganda, pada umumnya jumlah variable independent berkisar dua sampai empat variable. Walaupun secara teoritis dapat digunakan banyak variable bebas , namun penggunaan lebih dari tujuh variable independent di anggap tidak akan efektif.

Secara umum, data hasil pengamatan Y di pengaruhi oleh variable– variable bebas X1, X2, X3,Xn, jadi, rumus umum dari regresi berganda ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Upah

e = Standar Error

¹⁰⁸ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), h. 108.

Koefisien – koefisien a, b, c,.....e dapat di cari dengan berbagai cara untuk melakukan regresi berganda dengan uji signifikansi, yaitu dengan alat uji T-test dan F-test.

a) T-test untuk menguji pengaruh secara parsial. Rumusan hipotesisnya:

Ho: $P = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

Ha: $P \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

Menurut kriteria P value:

(1) Jika $P > 5\%$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (Ho) atau Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

(2) Jika $P < 5\%$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (Ho) atau Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b) F-test, untuk menguji pengaruh secara bersama-sama atau simultan.

Rumusan hipotesis statistiknya:

Ho: $P=0$ (tidak ada pengaruh antara variabel 1 2 X , X terhadap Y)

Ha: $P \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel 1 2 X , X terhadap Y)

Menurut kriteria p value:

(1) Jika $P > 5\%$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (Ho)

(2) Jika $P < 5\%$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (Ho).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Singkat BPRS Metro Madani

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani (BPRS Metro Madani) salah satu lembaga keuangan yang menggunakan prinsip syariah Islam dalam kegiatan operasionalnya. Dasar hukum UU nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana diubah dengan UU nomor 10 tahun 1998 dan terakhir UU nomor 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.

PT. BPRS Metro Madani mulai beroperasi tanggal 20 September 2005, didirikan berdasarkan Akta Anggaran Dasar notaris Hermazulia, SH di Bandar Lampung no. 1 tanggal 03 Maret 2005 yang di syahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Azazi Manusia (HAM) nomor C-16872 HT.01.01.TH.2005 tanggal 17 Juni 2005. Izin usaha dari Bank Indonesia nomor 7/54/KEP.GBI/2005 tanggal 8 September 2005.

Saat ini PT. BPRS Metro Madani memiliki 4 (empat) kantor cabang, 1 (satu) kantor Kas dan 1 (satu) Kantor Layanan Kas. Cabang pertama di Unit II Tulang Bawang sejak 14 Januari 2008, cabang kedua di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah sejak 01 Nopember 2009, Cabang ketiga di Daya Asri Kecamatan Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat sejak 23 Juli 2012, cabang keempat di Jatimulyo Kabupaten Lampung Selatan sejak 26 Agustus 2013 dan Kantor Layanan Kas di RSU

Muhamadiyah Metro sejak 15 Oktober 2012.

2. Visi dan Misi BPRS Metro Madani

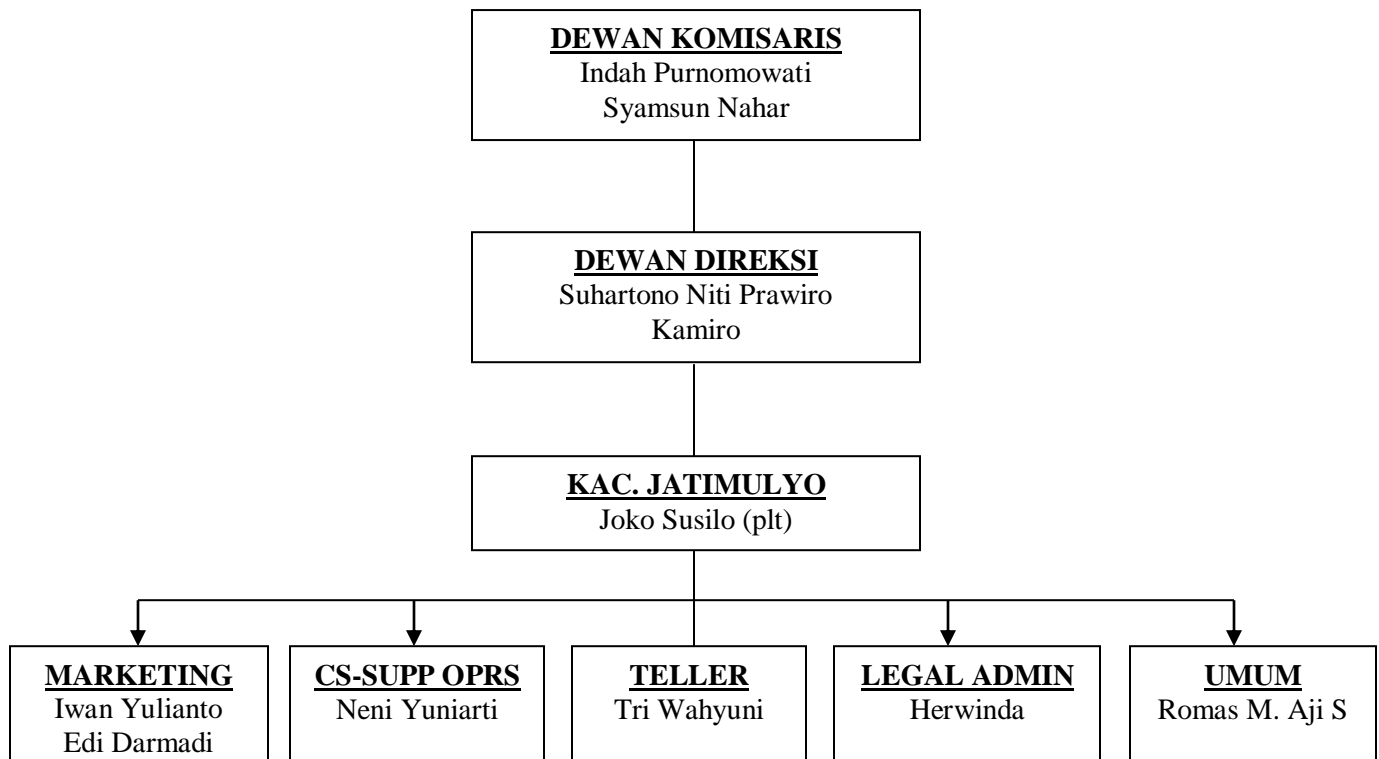
a. Visi

Mewujudkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani yang berkemajuan, bermartabat dan membawa kemaslahatan ummat

b. Misi

- 1) Menjalankan usaha Perbankan Syariah sesuai syariah Islam, yang sehat dan terpercaya
- 2) Memberikan pelayanan terbaik dan professional kepada nasabah, share holder dan karyawan

3. Struktur Kepengurusan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo



4. Layanan BPRS Metro Madani

Saat ini PT. BPRS Metro Madani telah melayani lebih dari 11.500 nasabah penyimpan dana dan lebih dari 2.000 nasabah UMKM yang telah menggunakan layanan pembiayaan dari BPRS Metro Madani. Sebagai lembaga yang berfungsi menjadi intermediasi antara masyarakat yang memiliki kelebihan dana (shahibul maal) dengan masyarakat yang membutuhkan dana (mudharib), dalam menjalankan operasional perbankan syariah, produk – produk BPRS Metro Madani adalah sebagai berikut :

a. Pendanaan

Produk Penghimpunan Dana terdiri dari:

- Tabungan dengan prinsip Wadiah (titipan) : Tabungan Syariah Metro Madani (TSM)

Tabungan yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat kapan saja nasabah membutuhkan

- Tabungan dengan prinsip Mudharabah

Tabungan yang penarikannya sesuai dengan tujuannya antara lain : Tabungan Haji iB, Tabungan Qurban iB, tabungan Pendidikan iB, tabungan walimah iB

- Deposito Investasi dengan prinsip Mudharabah

Simpanan yang ditujukan untuk berinvestasi dalam jangka waktu tertentu dan berbagi hasil sesuai dengan nisbah yang telah disepakati. Jangka waktu mulai dari 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan dan 12 bulan.

b. Pembiayaan

Produk Pembiayaan BPRS Metro Madani atas dasar akad Syariah antara lain:

- Jual beli : Murabahah, Salam, Istishna
- Syirkah dengan bagi hasil : Mudharabah, musyarakah
- Sewa menyewa : Ijarah, Ijarah muntahiyah bittamlik
- Pinjam meminjam : Qordh / Qardhul hasan
- Jasa pelayanan : Ijarah multijasa, kerjasama talangan haji/umroh
- Gadai Emas Syariah : Rahn
- Pembiayaan untuk UMKM Mikro dan Guru

c. Pelayanan Payment point

Melayani pembayaran tagihan jasa telekomunikasi, rekening listrik dan transfer antar bank online.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Usia

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	28	40,0
Perempuan	42	60,0
Jumlah	70	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui dari 70 responden terlihat bahwa 28 responden berjenis kelamin laki-laki (40%), sedangkan 42 responden berjenis kelamin perempuan (60%).

b. Usia

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<20 tahun	4	5,7
21-30 tahun	27	38,6
31-40 tahun	30	42,9
41-50 tahun	8	11,4
>50 tahun	1	1,4
Jumlah	70	100

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa dari 70 responden diketahui 4 responden (5,7%) berusia < 20 tahun, 27 responden (38,6%) berusia 21-30 tahun, 30 responden (42,9%) berusia 31-40 tahun, 8 responden (11,4%) berusia 41-50 tahun, dan 1 orang (1,4%) berusia >50 tahun.

c. Masa Kerja

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	12	17,1
1-5 tahun	39	55,7
6-10 tahun	19	27,1

>10 tahun	0	0
Jumlah	70	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 70 responden terdapat 12 responden (17,1%) memiliki masa kerja <1 tahun, 39 orang (55,7%) memiliki masa kerja 1-5 tahun, dan 19 orang (27,1%) memiliki masa kerja 6-10 tahun.

d. Pendapatan

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Frekuensi	Persentase (%)
Rp 500.000 – Rp 1.000.000	2	2,9
Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000	18	25,7
Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000	25	35,7
>Rp 3.000.000	25	35,7
Jumlah	70	100

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa dari 70 responden terdapat 2 responden (2,9%) memiliki pendapatan berkisar Rp 500.000 – Rp 1.000.000, 18 responden (25,7%) memiliki pendapatan berkisar (Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000), 25 responden (35,7%) memiliki pendapatan berkisar Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000, dan 25 responden (35,6%) memiliki pendapatan lebih dari Rp 3.000.000.

2. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah valid. Kemudian apabila $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah tidak valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir dalam kuesioner	Koefisien korelasi	Nilai Kritis (r-tabel)	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,446	0,235	VALID
	X1.2	0,382	0,235	VALID
	X1.3	0,325	0,235	VALID
	X1.4	0,507	0,235	VALID
	X1.5	0,321	0,235	VALID
Motivasi	X2.1	0,308	0,235	VALID
	X2.2	0,541	0,235	VALID
	X2.3	0,469	0,235	VALID
	X2.4	0,363	0,235	VALID
	X2.5	0,420	0,235	VALID
Disiplin Kerja	X3.1	0,345	0,235	VALID
	X3.2	0,275	0,235	VALID
	X3.3	0,378	0,235	VALID
	X3.4	0,302	0,235	VALID

	X3.5	0,541	0, 235	VALID
Upah	X4.1	0,325	0, 235	VALID
	X4.2	0,382	0, 235	VALID
	X4.3	0,372	0, 235	VALID
	X4.4	0,308	0, 235	VALID
	X4.5	0,541	0, 235	VALID
Kinerja Karyawan	Y.1	0,469	0, 235	VALID
	Y.2	0,307	0, 235	VALID
	Y.3	0,469	0, 235	VALID
	Y.4	0,420	0, 235	VALID
	Y.5	0,382	0, 235	VALID
	Y.6	0,302	0, 235	VALID
	Y.7	0,541	0, 235	VALID
	Y.8	0,469	0, 235	VALID
	Y.9	0,252	0, 235	VALID
	Y.10	0,314	0, 235	VALID
	Y.11	0,325	0, 235	VALID
	Y.12	0,541	0, 235	VALID
	Y.13	0,541	0, 235	VALID
	Y.14	0,294	0, 235	VALID
	Y.15	0,307	0, 235	VALID

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) dan $n = 70$ diperoleh r tabel = 0,235, maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $>$ 0,197 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat dipercaya untuk dijadikan angket penelitian. Kriteria yang dinyatakan reliabel yaitu 0,6.¹⁰⁹ Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan perhitungan SPSS 20:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Soal	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,653	5	Reliabel
2	Motivasi	0,640	5	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,842	5	Reliabel
4	Upah	0,843	5	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,761	15	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas maka instrumen dinyatakan valid karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji *Normal Kolmogorov-Smirno* jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka

¹⁰⁹ Dwi Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*. Yogyakarta: MediaKom

data berdistribusi tidak normal.¹¹⁰ Berikut merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS 20:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,36179079
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,067
	Negative	-,089
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp sig 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

d. Uji Signifikansi (Uji T)

Uji t untuk mengetahui variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.¹¹¹ Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ jadi H_0 diterima maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y dan sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

¹¹⁰ V. Wiratna Sujarweni, *op cit*, h. 52.

¹¹¹ Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta,2010), h. 50

Berikut merupakan hasil uji T menggunakan SPSS 20:

Tabel 4.8
Uji Signifikansi (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,849	4,374		,077
	Kepemimpinan	,840	,307	,292	,008
	Motivasi	1,530	,238	,589	,000
	Disiplin	1,179	,345	,400	,001
	Upah	,912	,357	,320	,013

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai t hitung dapat diperoleh dari rumus $df = n - k - 1$ atau $70 - 4 - 1 = 65$ maka dapat didapat nilai t tabelnya yaitu sebesar 1,997 kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel H_0 ditolak (terdapat pengaruh) dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh) maka hipotesisnya sebagai berikut:

1) Hipotesis variabel kepemimpinan (X1)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 2,738 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,997 dan signifikasi 0,008 maka t hitung $> t$ tabel dan signifikasi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Hipotesis variabel motivasi (X2)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel motivasi (X2) yaitu sebesar 6,431 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,997 dan signifikasi 0,000 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan signifikasi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Hipotesis variabel disiplin kerja (X3)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X3) yaitu sebesar 3,413 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,997 dan signifikasi 0,001 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan signifikasi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4) Hipotesis variabel upah (X4)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel upah (X4) yaitu sebesar 2,552 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,997 dan signifikasi 0,013 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan signifikasi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya upah (X4) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

e. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat. Berikut hasil uji F dengan menggunakan SPSS 20:

Tabel 4.9
Hasil Signifikansi (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1084,886	4	271,221	45,804	,000 ^b
	Residual	384,886	65	5,921		
	Total	1469,771	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Upah, Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai f hitung yaitu 45,804 sedangkan nilai f tabel yaitu sebesar 2,51 dan signifikasi $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3), upah X4) terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

variabel-variabel independen memberikan Nilai hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Secara umum koefisien determinan untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data tuntunwaktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.¹¹² Berikut hasil uji determinasi menggunakan SPSS 20:

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefesioen Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,738	,722	2,433

a. Predictors: (Constant), Upah, Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,738 atau (73,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh kepemimpinan, motivassi, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo sebesar 73,8%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah sebesar 73,8%, sedangkan sisanya sebesar 26,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

¹¹² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2001), h. 42.

g. Uji Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk satu variable dependen dan lebih dari satu variable independent. Dalam praktik bisnis, regresi berganda justru lebih banyak digunakan, selain karena banyaknya variable dalam bisnis yang perlu dianalisis bersama, juga pada banyak kasus regresi berganda yang lebih relevan digunakan.¹¹³ Berikut hasil uji regresi berganda menggunakan SPSS 20:

Tabel 4.11
Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,849	4,374		,077
	Kepemimpinan	,840	,307	,292	,008
	Motivasi	1,530	,238	,589	,000
	Disiplin	1,179	,345	,400	,001
	Upah	,912	,357	,320	,013

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, maka rumus analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

Y = Nilai prediksi variabel pengambilan keputusan pelanggan

a = Konstanta

X₁ = Variabel kepemimpinan

X₂ = Variabel motivasi

¹¹³ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), h. 108.

X_3 = Variabel disiplin kerja

X_4 = Variabel Upah

Dari hasil output SPSS 20 diatas, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,849 + 0,840X_1 + 1,530X_2 + 1,179X_3 + 0,912X_4$$

- 1) Nilai konstantanya yaitu 7,849 maka dapat diartikan jika kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 7,849.
- 2) Nilai koefisien regresi pada variabel kepemimpinan (X_1) bernilai positif, yaitu sebesar 0,840 yang artinya bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,840 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi (X_2) bernilai positif, yaitu sebesar 1,530 yang artinya bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,530 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_3) bernilai positif, yaitu sebesar 1,179 yang artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,179 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.
- 5) Nilai koefisien regresi pada variabel upah (X_4) bernilai positif, yaitu sebesar 0,912 yang artinya bahwa setiap peningkatan upah sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,912 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.

C. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan sebesar 0,840, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar 2,738 > t tabel 1,997 serta memiliki nilai probabilitas $0,008 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. Pada penelitian ini apabila terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,840%.

Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan mempunyai dampak yang positif atau baik bagi perusahaan, sebab semakin baik pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah mengarahkan karyawan bisa

menyebabkan seorang karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja, serta dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian bawahan untuk ikhlas bekerja mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo adalah gaya kepemimpinan demokratis serta pemimpinnya menjadi teladan dalam sifat-sifat manusia tertentu, seperti kelembutan, kebajikan, kelembutan, sifat manusiawi. Hal ini ditunjukkan dengan pemimpin di BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo dalam mengambil keputusan selalu diadakan musyawarah. Dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki perilaku senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan. Gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan dan perlu meningkatkan aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan BPRS.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Amirullah (2015)¹¹⁴, kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk

¹¹⁴ Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media h. 167.

membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dan didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kartika (2014)¹¹⁵, ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut: Pertama, keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan. Kedua, komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan dan ketiga, banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dionysius Dendy Wibowo (2014)¹¹⁶ dengan judul Pengaruh “Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan” studi khusus pada PT Sarihusada Generasi Mahardhika Yogyakarta yang dimana gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan yang dinyatakan oleh DuBrin (2005)¹¹⁷ mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan

¹¹⁵ Kartika Nadira. 2014. *Pengertian Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan dan Teori yang Mendasari Kepemimpinan*, h. 14.

¹¹⁶ Dionysius Dendy Wibowo Jati. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Jurnal Ekonomi Universitas Sanata Dharma.

¹¹⁷ Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership* (Terjemahan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.

perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Penelitian ini juga didukung atau diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)¹¹⁸ yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Imam Fauzi (2011)¹¹⁹ bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Menurut peneliti kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

¹¹⁸ Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, (Surabaya: Jurnal Ekonomi, 2018)

¹¹⁹ Imam Fauzi. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Skt Brak Bl 53 Pt. Djarum Kudus*. (Semarang: Jurnal Ekonomi, 2011).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo

Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 1,530, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar 6,431 > t tabel 1,997 serta memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan motivasi sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,530%.

Pemimpinan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo selalu menerapkan berbagai motivasi untuk para karyawannya. Contohnya sebelum memulai kegiatan setiap harinya selalu melakukan do'a bersama. BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo juga perlu meningkatkan ketaatan pada peraturan karyawan dalam hal arah perilaku, sehingga karyawan akan menunjukkan perilaku yang terbaik dan potensi terbaik yang dimiliki

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. selain itu, BPRS memberikan reward yang membangun motivasi, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan seperti datang tepat waktu untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena karyawan akan berperilaku sesuai visi dan misi BPRS.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sari (2012)¹²⁰ mengatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, artinya dalam meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.¹²¹

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan yang berpendapat bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.¹²²

¹²⁰ Anggita, Sari Rizkia. 2012. *Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

¹²¹ Sari, Rahmila, Mahlia Muis, and Nurdjannah Hamid. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar." *Jurnal Analisis* 1.1 (2012): 87-93.

¹²² Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Menurut Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki (1992)¹²³ memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan pengarahan. Dari kedua penjelasan tersebut mempunyai suatu pengertian bahwa motivasi dapat diartikan sebagai pemberian dorongan batin supaya pihak lain bergerak/melakukan tindakan tertentu. Jadi lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain tetapi juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Vera Parlinda dan M. Wahyudin (2009)¹²⁴ dimana menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dwi Rahayu Wijayanti, Kadri Putra Aji Tara, Iin Sri Rejeki, W. Jaya Ardika, dan Regina Aditya Reza yang mengatakan bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).¹²⁵

Menurut peneliti motivasi adalah kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek/sasarannya maka dengan motivasi

¹²³ Kenneth, N. Wexley, dan Gary, A. Yuki. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : PT Rineka Cipta

¹²⁴ Parlinda, Vera dan Wahyudin, M, 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis, Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum*, Surakarta. Jurnal Ekonomi. h.1.

¹²⁵ Dwi Rahayu Wijayanti. *Ibid*

tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 1,179, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar 3,413 > t tabel 1,997 serta memiliki nilai probabilitas $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. Hal ini diketahui apabila terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,179%. Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹²⁶

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Simamora (1997)¹²⁷ disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia

¹²⁶ Windy Dyah Indriyani. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 9, Surabaya, September 2016 ISSN : 2461-0593 6

¹²⁷ Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; STIE YKPN.

untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹²⁸

Disiplin kerja dipengaruhi oleh dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerja nya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek-aspek diatas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Ariana (2013)¹²⁹. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa

¹²⁸ Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.

¹²⁹ Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.

terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2013)¹³⁰ yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut peneliti kedisiplinan menjadi hal paling utama dalam setiap lini kehidupan baik dalam dunia kerja ataupun yang lainnya. Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja, maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

¹³⁰ Ariana. *Op Cit*

4. Pengaruh Upah terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk upah sebesar 0,912, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $2,552 > t$ tabel 1,997 serta memiliki nilai probabilitas $0,013 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan upah sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,912%.

Penerimaan hipotesis tersebut sesuai dengan pendapat Husein Umar (2004)¹³¹ yang menyatakan bahwa upah merupakan balas jasa untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi karyawan. Maksud pokok pemberian upah adalah untuk mempertahankan karyawan organisasi dalam jangka panjang. Upah diberikan perusahaan kepada karyawan agar terjadi peningkatan kesejahteraan. Karena salah satu aspek mendasar seseorang untuk bekerja atau menjadi karyawan pada suatu perusahaan adalah karena ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk biaya hidupnya. Dengan memberikan gaji yang layak akan membuat karyawan merasa telah diperhatikan dan kerja keras yang mereka lakukan telah dihargai oleh perusahaan. Dalam kondisi seperti ini karyawan akan bekerja secara disiplin dan hasilnya adalah kinerja yang semakin tinggi.

¹³¹ Husein Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Hal ini sesuai dengan sistem upah yang diterapkan di BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo yaitu pemberian upah pokok terhadap seluruh karyawan BPRS sesuai dengan tingkatan pekerjaannya masing-masing serta upah diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain upah pokok BPRS Metro Madani juga memberikan tunjangan serta bonus terhadap karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik. Dengan adanya pemberian tunjangan dan bonus, maka karyawan berlomba-lomba untuk menghasilkan kinerja yang lebih efektif.

Pemberian upah diberikan oleh perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan dan keluarganya yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi karyawan beserta keluarga serta sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan. Besarnya upah ini tergantung pada tingkat pengorbanan (tenaga dan pikiran) seseorang. Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diberikan. Hal ini akan memacu karyawan untuk lebih giat bekerja dengan maksud untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi.

Berbagai upaya yang dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun memperhatikan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct financial paymen*) dalam bentuk upah baik upah lembur, insentif, komisi dan bonus

serta kesejahteraan. Pemberian balas jasa kepada tenaga kerja yang langsung dapat berupa uang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan. Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya upah hubungan tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja.

Menurut peneliti pada dasarnya seseorang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena diberikan upah yang sesuai, maka akan timbul semangat. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi diri maupun keluarganya, merasa dibutuhkan perusahaan dan pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut sehingga terjadi hubungan timbal balik yang selaras. Hal ini berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo

Kinerja Karyawan tidak lepas dari Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan upah yang diberikan, seperti diuraikan di atas Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan upah sangat penting

dalam rangka pencapaian Kinerja Karyawan yang maksimal. Apabila keempat unsur tersebut diterapkan bersama-sama maka Kinerja Karyawan akan lebih maksimal.

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai f hitung sebesar 45,804 > t tabel 2,51 dengan signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo atau dikatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo.

Hasil uji R^2 (*R Square*) didapatkan sebesar 0,738 atau (73,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo sebesar 73,8%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah sebesar 73,8%, sedangkan sisanya sebesar 26,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kondisi lingkungan kerja, etika kerja, dan lain-lain.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Anjarwani Putri Wijayanti yang menyatakan bahwa kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), *locus of control* (X4) sebesar 77.6%

mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 22.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kondisi lingkungan kerja, etika kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan penelitian diatas dapat dilihat bahwa Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga untuk meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo harus memberikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah secara bersama-sama sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan sebesar 0,840, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $2,738 > t$ tabel 1,997 serta memiliki nilai probabilitas $0,008 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. Pada penelitian ini apabila terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,840%.
2. Hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 1,530, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $6,431 > t$ tabel 1,997 serta memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan motivasi sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,530%.
3. Hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 1,179, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $3,413 > t$ tabel

1,997 serta memiliki nilai probabilitas $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. Hal ini diketahui apabila terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,179%. Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk upah sebesar 0,912, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $2,552 > t$ tabel 1,997 serta memiliki nilai probabilitas $0,013 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan upah sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,912%.
5. Hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai f hitung sebesar $45,804 > t$ tabel 2,51 dengan signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo atau dikatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo. Hasil

uji R^2 (*R Square*) didapatkan sebesar 0,738 atau (73,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo sebesar 73,8%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah sebesar 73,8%, sedangkan sisanya sebesar 26,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kondisi lingkungan kerja, etika kerja, dan lain-lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti akan menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepemimpinan yang ada di BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo telah benar-benar menjalankan apa yang semestinya dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu memberikan arahan yang baik kepada karyawannya. Begitupun dengan karyawannya yang sudah menerapkan motivasi, disiplin kerja, dan sistem upah dengan baik. Maka

dari itu, BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo perlu mempertahankan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, serta sistem upah yang telah ada.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan bisa menambahkan variabel yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti komitmen kerja, etika kerja dan lain-lain.
- b. Penelitian yang akan datang diharapkan menambah responden dengan menggunakan obyek penelitian yang berbeda dengan skala yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Ghofur Anshari, *Penerapan Prinsip Syariah Dalam Lembaga Keuangan Lembaga Pembiayaan dan Perusahaan Pembiayaan*, (Yogyakarta: pustaka Pelajar, 2008) h. 10
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, PT Raja Grafindo Persada , Jakarta , 2006, hlm.137
- Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm 114
- Ahmad Ifham, *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syari'ah*, Jakarta: PT. Gramedia
- Algifari, *Analisis Regresi*, (Yogyakarta : BPFE UGM, 2000)
- Ali Muhammad Taufiq, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an* , (Jakarta: Gema Insani Press, 2004), h.37
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Refika Aditama, 2005), h.9.
- As'ad, 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Askimin Zainal, *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo 2006) Hal 20
- Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* , (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2010), hlm. 107
- Danim Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, (Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2004), h.15.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utami, 2002.
- Dubrin, Andrew J., 2005. *Leadership* (Terjemahan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herny Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: Penerbit Stie Ykpn, 2004), hlm. 506
- Ike Kusdiyah rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi Offset, 2008), hlm. 146
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2001.
- Indrawan Rully. *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT Refika Aditama, 2014.
- Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- John Adair, *Kepemimpinan Muhammad*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), h.2.
- Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Kenneth, N. Wexley, dan Gary, A. Yuki. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Malayu S.P.Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Mohammad Pabundu, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.121.
- Muhammad abdul karim, *Kamus Bank Syariah* (Yogjakarta : asnaliter) Hal.32
- Muhammad, *Manajemen Bank Syari'ah*, Yogyakarta: UPP AMP, 2002, h. 56.
- Muhammad. *Metode Penelitian Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004.

- Nadira, Kartika. 2014. *Pengertian Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan dan Teori yang Mendasari Kepemimpinan*. Hlm 14.
- Ngalim, Purwanto, 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nurul Widya Ningrum. *Model Pembiayaan BMT dan dampaknya bagi pengusaha kecil*. Bandung: Akatiga, 2002.
- Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Rineke Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 182
- Payaman J Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: FE UI, 2005), h.11.
- Prof.Dr.Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm.137
- Prof.Dr.Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Edisi revisi. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Radar Jaya Offset, *Peraturan Upah Minimum Di 27 Provinsi Indonesia Edisi 1993*, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 1993), hlm. 296
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Muri Kencana.
- Robbins S, *Manajemen*, (Jakarta : PT. Grafindo, 2007)
- Robbins Stephen dan A.Judge, *Perilaku Organisasi, Ed.12.*, (Jakarta : Salemba Empat, 2008), h.49
- Robert L Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2002), h.78.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; STIE YKPN.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h.231
- Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. RINEKA CIPTA, 2002), h.62
- Stephen P, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2002)
- Sugiono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.

- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* . Malang: UIN Maliki Press
- Sutisna Entis. *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Cv. Pratama Jaya Ciamis, 2012.
- Thoha M, *Kepemimpinan alam Manajemen*, (Jakarta : Rajawali Press, 2010)
- Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, (Jakarta Selatan: Penerbit Oryza, 2010) , hlm . 125
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- V. Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- _____. *SPSS untuk Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Veithzal Rivai. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2005.
- Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2001), h.4
- Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta : Andi Offset), h.207
- Yusuf Qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*, alih bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husin, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997), h. 115
- Zubairi Hasan, *Undang-Undang Perbankan Syari'ah Titik Temu Hukum Islam dan Hukum Nasional*, Jakarta: PT Rajagrafindo persada, 2009, h.7.

JURNAL

- Anggita, Sari Rizkia. 2012. *Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.

- Ayu Sumarni, *Upah Karyawan Kontrak Pada Koperasi Serba Usaha Berkat Kito Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. (Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah, 2015, 2015, hlm. 26. (Tidak diterbitkan)
- Candra Aji Baskoro. *Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Management Analysis Journal* Vol.3 (2014) No.2
- Dionysius Dendy Wibowo Jati. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Jurnal Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Dwi Rahayu Wijayanti. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Endah Susetyo Indriyati. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami*”. Jurnal Upajiwa Dewantara Vol. 1 No. 2 Desember, 2017.
- Febriawan Ardi Nugroho. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi, Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi* Vol 12 (2017) No.2
- Fenny Dwi Oktavia. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. Bengkulu: Skripsi, 2014.
- Heni Noviarita. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan di UIN Raden Intan Lampung*. (Lampung: Jurnal Ekonomi Universitas Saburai, 2017)
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, (Surabaya: Jurnal Ekonomi, 2018)
- Iin Sri Rezeki dan Regina Aditya Reza. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Semarang: Universitas Diponegoro

- Imam Fauzi. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Skt Brak Bl 53 Pt. Djarum Kudus*. (Semarang: Jurnal Ekonomi, 2011).
- Intan Nur Natika, *Peran Lembaga Keuangan Syariah Terhadap Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Pembiayaan Murabahah*. (Tulung Agung: Thesis, 2016)
- Islahiyatul Muklishoh, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*, (Serang : Thesis, 2016)
- Juli Murwani, dkk. *"Pengaruh Kompensasi Upah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Kai (Persero) Daerah Operasi VII Madiun"*. Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol 5 No 1 Oktober, 2017
- Khairunnisa Batubara, dkk. *"Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ"*. e-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol 3, No. 5, Desember, 2013.
- Khikmatus Solikhah, *Perbedaan antara perbankan syariah dengan perbankan konvensional*, (Semarang : Makalah, 2014)
- Khotibul Umam, S.H.,LL.M. *Trend pembentukan Bank Umum Syari'ah Pasca Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2009, h.41.
- Laniwidyanti. *"Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang"*. Jurnal Wacana Vol. 13 No.2. April, 2010.
- Lilik Khoiriyah. *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Surakarta: Skripsi, 2009.
- Muhammad Dzulkifli, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, (Jakarta : Thesis, 2013)
- Parlinda, Vera dan Wahyudin, M, 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis, Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum, Surakarta. Jurnal Ekonomi. Hlm.1.

Rahma Fitha, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta : Thesis, 2017)

Riawati,dkk. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bprs Bangka Belitung Cabang Pangkal pinang)*. Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 12, Nomor 2, November, 2016.

Sari, Rahmila, Mahlia Muis, and Nurdjannah Hamid. *"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar."* Jurnal Analisis 1.1 (2012): 87-93.

Windy Dyah Indriyani. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 9, Surabaya, September2016 ISSN : 2461-0593 6

Yenni Sari Ketaren, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sinembah Tanjung Hilir Kabupaten Deli Serdang*, (Sumatera Selatan : Thesis, 2014)

PERATURAN UNDANG-UNDANG

UU No. 21 Tahun 2008 Pasal 1

AL-QUR'AN

Departemen Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahnya, Diponegoro, Bandung, 2010, hlm. 80

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S Al-Maidah (5) : 51

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S Al-Maidah : 8

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S An-Nisa: 59

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S At-Taubah (9) : 105

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S An – Nahl (16) : 97

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006)
Q.S Hud (11) : 15

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006)
QS. Al-Baqarah: 275

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006)
Q.S Al-Baqarah : 188

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006)
Q.S Al-Baqarah : 254

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006)
QS. Ar-Rum: 39

HADIST

Abu' Abd Allah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih Bukhari, kitab ahkam, Bab Qouililahi ta'ala athi'ullah*, (Beirut lebanon: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 1992),
Juz. VII, hlm. 444

Lampiran 1



**BANK SYARIAH
METRO MADANI**
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah



Jatimulyo, 18 Dzulhijah 1439 H
30 Agustus 2018 M

Nomor: 150/07/BPRS-MM/KC/JTM/VIII/2018
Lamp. : -
Perihal: **Izin Tempat Riset**

Kepada Yth,
Dekan Universitas Islam Negeri
Raden Intan Lampung
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Bandar Lampung

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Teriring salam dan doa, semoga kita dalam menjalankan aktivitas sehari-hari senantiasa dalam lindungan dan bimbingan ALLAH SWT. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sahabat, keluarga serta ummatnya.

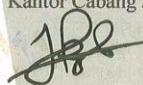
Memperhatikan surat Saudara Nomor 1318/Un.16/DE/PP.00.9/08/2018 tanggal 20 Agustus 2018 perihal Permohonan Izin Riset an. **LISA SEPTIANINGSIH (NPM. 1451020071)**, pada prinsipnya PT. BPR Syariah Metro Madani KC Jatimulyo tidak berkeberatan dan bersedia memberikan kesempatan untuk dapat melaksanakan riset di PT. BPR Syariah Metro Madani KC Jatimulyo.

Perlu kami sampaikan selama pelaksanaan riset, PT. BPR Syariah Metro Madani KC Jatimulyo tidak menyediakan akomodasi apapun dan mengharapkan agar mahasiswa dapat mematuhi tata tertib/peraturan yang berlaku serta dapat menjaga rahasia Perusahaan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

PT. BPR Syariah Metro Madani |
Kantor Cabang Jatimulyo


Joko Susilo
Kepala Cabang

Catatan :

Fotocopy KTP dan Kartu Mahasiswa diserahkan pada saat penelitian pertama dimulai

Kantor Pusat : Jl. Diponegoro No. 5 Metro Pusat, Kota Metro - Lampung Telp. : 0725 - 44365 Facs. : 0725 - 49669
e-mail : bprsmetrokadani@gmail.com
Layanan Kas : Jl. Soekarno Hatta No. 42 16c Mulyojati, Kota Metro - Lampung (RSU Muhammadiyah Metro)
Kantor Cabang Unit II : Jl. Lintas Timur Unit 2 Banjar Agung, Tulang Bawang Lampung Telp. / Facs : 0726 - 750601
Kantor Cabang Kalirejo : Jl. Jend. Sudirman Pasar Kalirejo, Kalirejo, Lampung Tengah - Lampung Telp. / Facs : 0729 - 370400
Kantor Cabang Tulang Bawang Barat : Jl. Jend. Sudirman Daya Murni Kec. Tumijajar, Tulang Bawang Barat - Lampung Telp. / Facs. 0724 - 3200015
Kantor Cabang Jati Mulyo : Jl. Senopati No. 99 Jati Mulyo Kec. Jati Agung, Lampung Selatan - Lampung Telp. : 0721 - 8011920 Facs. : 0721 - 8011918

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo
Di Tempat

Assalamualaikum, WR. WB

Dalam rangka menyelesaikan skripsi penelitian pada program Strata Satu (S1) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, penelitian diwajibkan untuk melakukan penelitian. Karena penelitian ini tersebut sedang peneliti lakukan, maka dengan hormat peneliti memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian yang sedang peneliti lakukan dengan memberikan jawaban kuesioner, dan diharapkan kepada responden dengan untuk memberikan jawaban sejujur-jujurnya dan sesuai dengan yang dirasakan saat ini. Selain itu jawaban yang responden berikan, peneliti menjamin kerahasiaannya dan tidak membawa konsekuensi yang merugikan apapun.

Kuesioner ini beryujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo.

Atas kesediaan dan keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Peneliti

Lisa Septianingsih

KUESIONER
PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS METRO MADANI
CABANG JATIMULYO

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (\surd) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan memilih satu jawaban.

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ < 20 tahun ☐ 41-50 tahun
☐ 21-30 tahun ☐ >50 tahun
☐ 31-40 tahun
4. Masa Kerja : ☐ < 1 tahun ☐ 6-10 tahun
☐ 1-5 tahun ☐ >10 tahun
5. Pendapatan : ☐ Rp 500.000 – Rp 1.000.000
☐ Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000
☐ Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000
☐ > Rp 3.000.000

C. Kriteria Penilaian

Berilah tanda (√) pada kolom yang sudah tersedia dengan pendapat Anda.

No	Skala Tingkatan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	RR	S	SS
Kepemimpinan						
1.	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					
2	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					
3	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					
4	Saya mendapatkan dorongan dari pimpinan ataupun rekan kerja agar mencapai target yang telah ditentukan.					
5	Pimpinan saya mampu bersikap adil terhadap seluruh karyawannya.					
Motivasi Kerja						
6	Saya tidak pernah mengeluh dan bersemangat dalam bekerja.					
7	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaan saya.					
8	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
9	Adanya tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas perusahaan.					

10	Pimpinan saya selalu memberikan teladan yang baik.					
Disiplin Kerja						
11	Adanya kesepakatan balas jasa dalam pekerjaan.					
12	Adanya peraturan dan pengawasan langsung dari pimpinan.					
13	Karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi.					
14	Pimpinan secara langsung bertindak dalam pemberian sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.					
15	Saya merasa harmonis diantara karyawan yang lainnya.					
Upah						
16	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
17	Bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja saya.					
18	BPRS memberikan tunjangan kepada setiap karyawan.					
19	Dengan adanya insentif dari perusahaan saya merasa bersemangat dalam bekerja.					
20	Pengetahuan yang saya miliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saya.					
Kinerja						
21	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
22	Teknik kerja yang saya gunakan sudah sesuai dengan arahan dari atasan.					
23	Fasilitas perusahaan membantu saya dalam melaksanakan tugas.					
24	Saya mampu melaksanakan tugas karna sudah berpengalaman.					
25	Pelatihan meningkatkan kemampuan saya.					
26	Saya mampu menyesuaikan diri dalam operasional perusahaan.					
27	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					

28	Saya mampu dan mau bekerjasama dengan orang lain.					
29	Saya sering mendapat motivasi dari karyawan lain.					
30	Saya sering melakukan negoisasi perusahaan.					
31	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan kerja yang lebih baik daripada karyawan lain.					
32	Kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata - rata karyawan lain					
33	Saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien					
34	Saya berusaha dalam bekerja lebih keras dari pada yang seharusnya					
35	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					

154

HASIL ANALISIS DATA

1. Karakteristik Responden

Jk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	40,0	40,0	40,0
	Perempuan	42	60,0	60,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	4	5,7	5,7	5,7
	21-30 tahun	27	38,6	38,6	44,3
	31-40 tahun	30	42,9	42,9	87,1
	41-50 tahun	8	11,4	11,4	98,6
	>50 tahun	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	12	17,1	17,1	17,1
	1-5 tahun	39	55,7	55,7	72,9
	6-10 tahun	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

pendapatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 500.000 - Rp 1.000.000	2	2,9	2,9	2,9
	Rp 1.000.000 -Rp 2.000.000	18	25,7	25,7	28,6
	Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000	25	35,7	35,7	64,3
	Rp3.000.000	25	35,7	35,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

2. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,36179079
Most Extreme Differences	Absolute		,089
	Positive		,067
	Negative		-,089
Test Statistic			,089
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	145,14	92,240	,446	,879
p2	145,06	92,518	,382	,880
p3	145,06	93,533	,325	,881
p4	145,33	90,833	,507	,877
p5	145,20	93,061	,321	,881
p6	145,16	93,584	,308	,881
p7	145,16	90,250	,541	,877
p8	145,20	91,061	,469	,878
p9	145,27	92,461	,363	,880
p10	145,14	92,298	,420	,879
p11	145,07	92,792	,345	,881
p12	145,03	94,202	,275	,882
p13	145,23	92,295	,378	,880
p14	145,21	93,330	,302	,881
p15	145,16	90,250	,541	,877
p16	145,06	93,533	,325	,881
p17	145,06	92,518	,382	,880
p18	145,24	92,418	,372	,880
p19	145,16	93,584	,308	,881
p20	145,16	90,250	,541	,877
p21	145,20	91,061	,469	,878
p22	145,17	92,985	,307	,881
p23	145,20	91,061	,469	,878
p24	145,14	92,298	,420	,879
p25	145,06	92,518	,382	,880
p26	145,21	93,330	,302	,881
p27	145,16	90,250	,541	,877
p28	145,20	91,061	,469	,878
p29	145,23	93,570	,252	,883
p30	145,24	93,288	,314	,881
p31	145,06	93,533	,325	,881
p32	145,16	90,250	,541	,877

p33	145,16	90,250	,541	,877
p34	145,19	93,342	,294	,882
p35	145,11	93,494	,307	,881

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,653	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,640	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	15

4. Uji Hipotesis Data

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,738	,722	2,433

a. Predictors: (Constant), Upah, Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1084,886	4	271,221	45,804	,000 ^b
	Residual	384,886	65	5,921		
	Total	1469,771	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Upah, Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,849	4,374		1,794	,077
	Kepemimpinan	,840	,307	,292	2,738	,008
	Motivasi	1,530	,238	,589	6,431	,000
	Disiplin	1,179	,345	,400	3,413	,001
	Upah	,912	,357	,320	2,552	,013

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 5




KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Let. Kol. Hi. Endro Suratmin Sukrame I Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung 35131

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI



Telah berlangsung seminar proposal skripsi mahasiswa:

Nama	: Lisa Septianingsih	(..... )
NPM/Prodi	: 1451020071/PS	
Judul	Pengaruh Motivasi Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Metro Madani (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) Kantor Cabang Jati Mulyo	

Pada:

Hari/tanggal	: Selasa/24 April 2018
Jam	: 13.00-14.30
Tempat	: Ruang Dekanat Lt. 3.I

Dengan Susunan Petugas Seminar Sebagai Berikut:

PETUGAS	NAMA	TANDA TANGAN
KETUA	Dr. Heni Noviarita, S. E., M. Si.	
NOTULEN	Dinda Fali Rifan, S.E., M.Ak	
PEMBAHAS UTAMA	Dr. Heni Noviarita, S. E., M. Si.	
PEMBAHAS I	Muhammad Kurniawan, S.E., M.E.Sy.	
PETUGAS	Ulul Azmi Mustofa, S.E.I., M.S.I.	

Demikian berita acara ini dibuat dengan sebenarnya.

Mengetahui
a.n. Dekan,
Pembantu Dekan I



Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I
NIP. 198008012003121001

Catatan:

1. Berita acara harus asli sebanyak 6 (enam) rangkap. 1 (satu) lembar untuk mahasiswa yang



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM


Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Tlp. (0721) 703289

BERITA ACARA MUNAQSAH

I. WAKTU

Hari/Tanggal : Kamis/27 Desember 2018
Jam : 13.00-14.30
Tempat : Ruang sidang I

II. MAHASISWA

Nama : Lisa Septianigsih (.....)
NPM/Prodi : 1451020071/PS
IPK :
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo

III. TIM PENGUJI

Ketua : Drs.H.Nasrudin, M.Ag (.....)
Sekretaris : Suhendar, M.S.Ak.,Akt (.....)
Penguji I : Erike Anggraini, M.E.sy, DBA. (.....)
Penguji II : Dr. Heni Noviarita, M. S. I (.....)
Pemb I : Dr. Heni Noviarita, M. S. I (.....
Pemb II : M. Kurniawan, S.E., M.E.Sy. (.....
Petugas : (.....

IV. PERISTIWA PENTING YANG PERLU DICATAT

- Nilai Ujian Munqasah. 84.3 (Dalam Angka)
- Lulus/~~Tidak Lulus~~* Oke
- Perbaikan Selama (2.....) Bulan

Ketua,



Drs.H.Nasrudin, M.Ag
Catatan : Coret Salah Satu (*)

Bandar Lampung,
Sekretaris,



Suhendar, M.S.Ak.,Akt

Lampiran 7

LAMPIRAN:
SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM UIN RADEN INTAN LAMPUNG

NOMOR : 13.a TAHUN 2018
TANGGAL : 16 April 2018
TENTANG : PENUNJUKAN DOSEN PEMBAHAS SEMINAR PROPOSAL
MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2017/2018

NO	NAMA DOSEN / NIP	GO L	JABATAN	NAMA MAHASISWA	N P M	JUR
1	2	3	4	5	6	7
1	Dr. Ruslan Abdul Ghofur, S.Ag., M.Si. NIP. 19800801 200312 1 001	IV/ b	Pembimbing I Pembimbing I	Syelfi Baktiana Putri Hery Meyandi	1451020299 1451020214	PS PS
4	Dr. Asriani, S.H., M.H. NIP. 19660506 199203 2 001	IV/ a	Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I	Oktarina Wulandari Olga Corry Ayuningtyas Dyah Lestari Sella Anjarsari Amanda Dwi Lestari Anisa Tiara Fitri Maulian Andhita Fitria Septa Riani Lusinta Elva Dhita Fredy Setiaji Devi Cahya Hastina Diantika Sepyarinna Desi Maida Riana Ghozi Faiz Alhakim Maya Sari	1451020264 1451020187 1451020265 1451020292 1451020159 1451020166 1451020236 1451020202 1451020230 1451020203 1451020182 1451020185 1451020180 1451020205 1451020237	PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS
5	Dr. Heni Noviarita, S.E., M.Si. NIP. 19651120 199203 2 002	IV/ a	Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I	Excalen Putri Simarintis Lisa Septianingsih Listika Martha Dewi P Mahesa Putra Pratama Meita Sari Nurhani Pingkan Salamaturchama Insani Riska Aulia Sinung Andria Adi P Irvan Nafisian Santoso Fadillah Ahmad Rizki Sukma Wijaya Aditya Niko Pratama	1451020047 1451020071 1451020072 1451020075 1451020082 1451020096 1451020117 1451020110 1451020119 1451020062 1451020048 1451020287 1451020149	PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS
8	Hj. Mardhiyah Hayati, S.P., M.S.I. NIP. 19760529 200801 2 010	III/d	Pembimbing I	Trianawati	1451020303	PS
7	Evi Ekawati, S.E., M.Si NIP. 19760202 200912 2 001	III/d	Pembimbing I	Ratna Juwita Sari Irawati	1451020101 1451020061	PS PS
10	Erike Anggraini, D.B.A. NIP. 19820808 201101 2 009	III/d	Pembimbing I	Ani Yuliawati Aida Diana	1451020164 1451020008	PS PS
11	A.Zuliansyah, S.Si., M.M. NIP. 19830222 200912 1 003	III/c	Pembimbing I Pembimbing I	Meutia Resky Oisina Meri Diana Puteri Meta Marciria	1451020086 1451020084 1451020240	PS PS PS
12	Budimansyah, M.Kom.I. NIP. 19770725 200212 1 001	III/c	Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I	Bhakti Fahlevi Cantika Ayu Wardhani Depi Riski Amelia	1451020026 1451020027 1451020030	PS PS PS
13	Vitria Susanti, M. A., M. Ec. Dev. NIP. 19780918 200501 2 005		Pembimbing I	Rangga Budiarta P Siti Rexa Riyanda	1451020314 1451020122	PS PS
14	Muhammad Iqbal, S.E.I., M.E.I NIP. 19881104 201503 1 007	III/b	Pembimbing II Pembimbing II Pembimbing II Pembimbing II	Listika Martha Dewi P Mahesa Putra Pratama Rizki Sukma Wijaya Aditya Niko Pratama	1451020072 1451020075 1451020287 1451020149	PS PS PS PS
15	Deki Firmansyah, S.E., M.Si. NIP. 19870604 201503 1 006	III/b	Pembimbing II Pembimbing II Pembimbing II	Diantika Sepyarinna Ratna Juwita Sari Hery Meyandi	1451020185 1451020101 1451020214	PS PS PS
16	Femei Purnamasari, S.E., M.Si NIP. 19840521 201503 2 004	III/b	Pembimbing II Pembimbing II Pembimbing II	Oktarina Wulandari Dyah Lestari Depi Riski Amelia Rangga Budiarta P	1451020264 1451020187 1451020030 1451020314	PS PS PS PS
17	Fatih Fuadi, S.E.I., M.S.I NIP. 19851219 201503 1 006	III/b	Pembimbing II Pembimbing II Pembimbing II	Riska Aulia Sinung Andria Adi P Nurhani Pingkan	1451020110 1451020119 1451020096	PS PS PS

18	Muhammad Kurniawan, S.E., M.E.Sy NIP. 19860517 201503 1 005	III/b	Pembimbing II Pembimbing II Pembimbing II	Excalen Putri Simarintis Lisa Septianingsih Ani Yuliawati	1451020047 1451020071 1451020164	PS PS PS
19	Yulistia Devi, M.S.Ak NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Pratiwi Rahmadhani Eka Fredy Setiaji	1451020098 1451020203	PS PS
20	Okta Supriyaningsih, M.E.Sy NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Olga Corry Ayuningtyas Cantika Ayu Wardhani	1451020264 1451020027	PS PS
21	Suhendar, M.S.Ak., Akt NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Bhakti Fahlevi Siti Rexa Riayanda	1451020026 1451020122	PS PS
22	Ghina Ulfah S., M.E.Sy NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Sella Anjarsari Amanda Dwi Lestari	1451020292 1451020159	PS PS
23	Agus Kurniawan, M.S.Ak NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II Pembimbing II	Syelfi Bahtiana Putri Meutia Resky Oisina Meta Marciria	1451020299 1451020086 1451020240	PS PS PS
24	Ahmad Hazas Syarif, S.E.I., M.E.I. NIP. -	III/b	Pembimbing II	Trianawati	1451020303	PS
26	Is Susanto, M.E.Sy. NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Meita Sari	1451020082	PS
27	Ulul Azmi Mustofa, S.E.I., M.S.I. NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Fitria Sapta Riani	1451020202	PS
28	Sinta Ayu Purnamasari, M.S.I NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Irawati Desi Maida Riana	1451020061 1451020180	PS PS
29	Gustika Nurmalia, M.Ek NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Anisa Tiara Fitri Maulian Andhita	1451020166 1451020236	PS PS
30	Diah Mukminatul Hasyimi, M.E.Sy. NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing III	Maya Sari Lusinta Elva Dhita	1451020237 1451020230	PS PS
31	Nur Wahyu Ningsih, M.S.A.k, Akt. NIP. -	III/b	Pembimbing II	Aida Diana	1451020008	PS
32	Liya Ermawati, S.E., M.S.Ak. NIP. -	III/b	Pembimbing II	Salamaturachma Intan	1451020117	PS

*Mahasiswa Bimbingan Akademik Dosen Yang Bersangkutan

Dekan.



Moh. Bahrudin

Lampiran 8

